

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

**(STUDI PADA KARYAWAN TETAP PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X  
(PERSERO) PABRIK GULA TOELANGAN SIDOARJO)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana  
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**RIZKYA HAERANI  
105030201111001**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
MALANG  
2014**

## MOTTO

Melihat keatas kita memperoleh Semangat untuk maju

Melihat kebawah membuat kita bersyukur dengan apa yang ada

Melihat kesamping memberi semangat kebersamaan

Melihat kebelakang mengenang pengalaman yang amat berharga

Melihat kedalam membuat kita koreksi diri

Melihat Kedepan kita bisa jauh lebih baik

Melihat cerimin kita tahu siapa diri kita yang sebenarnya dan mau kemana  
setelah ini



**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI  
PADA KARYAWAN TETAP PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA X (PERSERO) PABRIK GULA  
TOELANGAN, SIDOARJO)

Disusun oleh : RIZKYA HAERANI

NIM : 105030201111001

Fakultas : ILMU ADMINISTRASI

Jurusan : ILMU ADMINISTRASI BISNIS

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Malang, 14 Juli 2014

**Komisi Pembimbing**

Ketua



**Dr. Kusdi Rahardjo, DEA**  
NIP. 19570127 198403 1 001

Anggota



**Gunawan Eko. N, S.Sos, M.Si**  
NIP. 19720412 200604 1 001

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

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

Apabila ternyata didalam 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-undangan yang berlaku (UU No. 23 Tahun 2005, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 14 Juli 2014



**RIZKYA HAERANI**  
NIM. 105030201111001

**TANDA PENGESAHAN**

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

**Hari : Rabu**  
**Tanggal : 23 Juli 2014**  
**Pukul : 12.00 - 13.00 WIB**  
**Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT.  
Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula  
Toelangan, Sidoarjo)**

**DAN DINYATAKAN LULUS**

**MAJELIS PENGUJI**

**KETUA**

  
**Dr. Kusdi Rahardjo, DEA**  
**NIP. 19570127 198403 1 001**

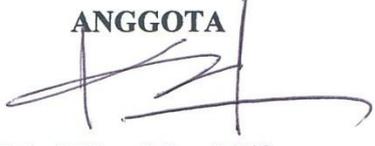
**ANGGOTA**

  
**Gunawan Eko. N. S.Sos, M.Si**  
**NIP. 19720412 200604 1 001**

**ANGGOTA**

  
**Drs. Mochammad Djudi M, M.Si**  
**NIP. 197211171 199802 2 001**

**ANGGOTA**

  
**M. Faisal Riza, S.Sos, M.Si**  
**NIP. 19750902 200501 1 002**



## RINGKASAN

Rizky Haerani, 2014, **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo)**, Dr. Kusdi Rahardjo DEA, Gunawan Eko Nurtjahjono S.Sos, M.Si, 145 Hal + xi.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang dilakukan kepada karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan dan pasrial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Metodepenelitian yang digunakan adalah metode *explanatory research*, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarikan kepada 81 karyawan tetap. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda yang dibantu dengan komputer program *SPSS 16.0 for Windows*.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh gambaran rata-rata hasil jawaban responden untuk variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) adalah setuju dengan nilai mean sebesar 3,99. Pada variable Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) mayoritas responden juga memberikan jawaban setuju dengan nilai mean yaitu 4,07. Dapat diketahui pada variable Kinerja Karyawan (Y) rata-rata hasil jawaban responden juga menunjuk pada jawaban setuju, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean sebesar 4,12. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) yang diberikan perusahaan cukup baik dan Kinerja Karyawan (Y) meningkat.

Hasil analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variable Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji simultan yang diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji parsial untuk Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji parsial variable Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai koefisien yang sama yaitu 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji parsial variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai koefisien beta tertinggi sebesar 0,481 dan signifikansi t paling kecil sebesar 0,000

Sebaiknya, pihak perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan melalui program keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat menciptakan situasi bekerja secara aman, tenang dan sehat sehingga dapat menjadi dorongan untuk karyawan untuk bekerja lebih produktif.

## SUMMARY

Rizky Haerani, 2014, **The Influence of Occupational Safety and Health on Employee Performance (Study on Permanent Employess at Departement ini PG. Toelangan Sidoarjo)**, Dr. Kusdi Raharjo, DEA. Gunawan Eko Nurtjahjono S.Sos, M.Si, 145 pages + xi.

research entitled “The Influence of Occupational Safety and Health on Employee Performance” conducted on permanent employess at departement in PG.Toelangan Sidoarjo aims to explain at innfluence of variable Safety ( $X_1$ ) and Health ( $X_2$ ) simultaneously and partially on Employee Perfrmance (Y)

The researchmethod used is explanatory research, by using questionnaire as to collect from 81 on permanent employees in at departement at PG. Toelangan Sidoarjo. Data analysis used in this research is descriptive analyisi and multiple linear regression using SPSS 16.00 for windows.

Based on descriptive analysis result, in average the respondent agree on occupational Safety variable ( $X_1$ ) with the value of 3.99. Majority of respondent also agree with Occupational Health variable ( $X_2$ ) with the mean value of 4.07. the result on Employee Performance variable (Y) also showed that the respondent agree with Employee Performance variable (Y) by mean value of 4.12. those result means that majority of respondents agree that Occupational Safety ( $X_1$ ) and Occupational Health ( $X_2$ ) given by the company is good and the Employee Performance (Y) increases.

The multiple linear regression analysis showed that simultaneously and partially Occupational Safety ( $X_1$ ) and Occupational Health ( $X_2$ ) has a significant influence on Employee Performance (Y). That is shownby the result obtained using simultaneous test of significance F value of 0,000 is less than  $\alpha$  of 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). This is shown by the result obtained using partially test of significance t value of 0,000 is less than  $\alpha$  of 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Partially result Occupational Health variables ( $X_2$ ) has highest beta coefficient of 0,481 and t the smallest significance of 0,000.

It is beteer for the company to give more attention in giving occupational safety and health as it can be used to encourage employees to work harder in improving the employee performance. By doing this company goals can be reached.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala kemuliaan, kasih sayang dan restudari-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Toelangan, Sidoarjo), yang merupakan tugas akhir penulis untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Sebagai ungkapan kebahagiaan atas terselesaikannya skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang membantu penulis. Penulis mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
2. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
3. Bapak M. Iqbal, S.Sos, M.IB, D.BA selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
4. Bapak Dr. Wilopo, M.AB selaku Ketua Prodi Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya

5. Bapak Rizki Yudhi, D, S.AP, M.AP selaku Sekretaris Prodi Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya
6. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, DEA selaku dosen ketua pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan, nasihat serta masukan-masukan yang amat berharga dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Gunawan Eko Nurtjahjono, S.Sos, M.Si, selaku anggota dosen pembimbing yang telah memberkan bimbingan dan arahan mengenai cara-cara penulisan tugas akhir yang baik yang merupakan pelajaran yang sangat berharga bagi penulis.
8. Semua staf pengajar di Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Bisnis yang telah membagi ilmu yang sagat berharga kepada penulis, semoga ilmu yang diberikan menjadi bermanfaat bagi penulis.
9. Bapak Ir. Hb. Koes Darmawanto, MM selaku General Manager Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo yang telah memberikan ijin serta membantu peneliti dalam meyelesaikan penelitian.
10. Bapak Gunarto, SE selaku Pjs Kaur. Administrasi SDM yang telah memberikan ijin penulis untuk melaksanakan penelitian di PTPN. X (persero) Pabrik Gula Toelangan, Sidoarjo.
11. Bapak I Ketut Oka Adyana, selaku Manajer Keuangan Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo yang telah membantu kemudahan penulis dalam melaksanakan penelitian.



12. Bapak Jonet dan Bapak Yunus selaku Manajer SDM Pabrik Gula Toelangan, Sidoarjo yang telah membantu memberikan data-data yang dibutuhkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
13. Mamiku Erni Pelitawati dan Alm. Papiku Wendi Deviadi tercinta yang telah memberikan support dan doa dalam setiap langkahku menuntut ilmu.
14. Yayasan Herdiyati selaku uwak dan pengganti sosok ayah untukku yang telah memberikanku dorongan, mengajarku banyak hal serta selalu memberiku semangat dalam menjalani hidup.
15. Para sahabatku yang selalu disampingku dan memberikan semangat kebersamaan Mizhar Anton, Icha Fatikha, Rahadian Saputra, Nopan Anesta, Iqbal W Tyasa, Agus Andrian, Febrian semoga kesuksesan selalu menyertai kita semua.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 14 Juli 2014

Rizky Haerani

**DAFTAR ISI**

<b>MOTTO</b>	
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b>	
<b>TANDA PENGESAHAN</b>	
<b>PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI</b>	
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>i</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Kontribusi Penelitian .....	8
E. Sistematika Pembahasan .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Empiris .....	12
B. Keselamatan Kerja .....	18
1. Definisi Keselamatan Kerja .....	18
2. Tujuan Keselamatan Kerja .....	18
3. Syarat-syarat Keselamatan Kerja .....	19
4. Kecelakaan Kerja .....	21
C. Kesehatan Kerja .....	24
1. Definisi Kesehatan Kerja .....	24
2. Tujuan Kesehatan Kerja .....	25
3. Syarat-syarat Keselamatan Kerja .....	28
D. Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	29
1. Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	29
2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	30
3. Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	31
E. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	32
1. Program Keselamatan Kerja .....	32
2. Program Kesehatan Kerja .....	34



F. Kinerja .....	36
1. Definisi Kinerja .....	36
2. Pengukuran Kinerja .....	37
3. Pengaruh K3 Terhadap Kinerja .....	39
G. Model Konsep dan Model Hipotesis .....	41
1. Model Konsep .....	41
2. Model Hipotesis .....	42

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	44
B. Lokasi Penelitian .....	45
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran .....	45
1. Konsep .....	45
2. Variabel .....	47
3. Definisi Operasional .....	48
4. Skala Pengukuran .....	54
D. Populasi dan Sampel .....	55
1. Populasi .....	55
2. Sampel .....	56
E. Teknik Pengumpulan Data .....	59
1. Sumber Data .....	59
2. Metode Pengumpulan Data .....	60
3. Instrumen Penelitian .....	60
F. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	61
1. Uji Validitas .....	61
2. Uji Reliabilitas .....	62
3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas .....	63
G. Analisis Data .....	66
1. Analisis Deskriptif .....	66
2. Analisis Regresi Linier Berganda .....	66
3. Uji Simultan (Uji F) .....	68
4. Uji Parsial (Uji T) .....	70

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	72
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	72
a) Sejarah Perusahaan .....	72
b) Tujuan Perusahaan .....	74



c)	Visi dan Misi Perusahaan .....	75
d)	Struktur Organisasi .....	76
e)	Personalia.....	77
f)	Jam Kerja Karyawan .....	81
g)	Proses Produksi.....	81
h)	Maksud dan Tujuan K3 Perusahaan.....	83
i)	Alat-alat Pelindung Diri .....	84
j)	Prosedur K3 Perusahaan.....	84
2.	Gambaran Umum Responden .....	87
a)	Berdasarkan Jenis Kelamin .....	87
b)	Berdasarkan Usia .....	87
c)	Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	88
d)	Berdasarkan Masa Kerja .....	89
e)	Berdasarkan Bagian .....	89
3.	Hasil Analisis Data .....	91
a)	Analisis Deskriptif .....	91
b)	Analisis Regresi Linier Berganda .....	104
c)	Koefisien Determinasi .....	106
4.	Hasil Pengujian Hipotesis .....	106
a)	Uji F (Simultan) .....	106
b)	Uji T ( Parsial) .....	107
B.	Pembahasan .....	108
1.	Pengaruh Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	108
2.	Pengaruh Keselamatan Kinerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	111
3.	Pengaruh Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	114

## **BAB V PENUTUP**

A.	Kesimpulan .....	117
B.	Saran .....	118

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	120
-----------------------------	-----

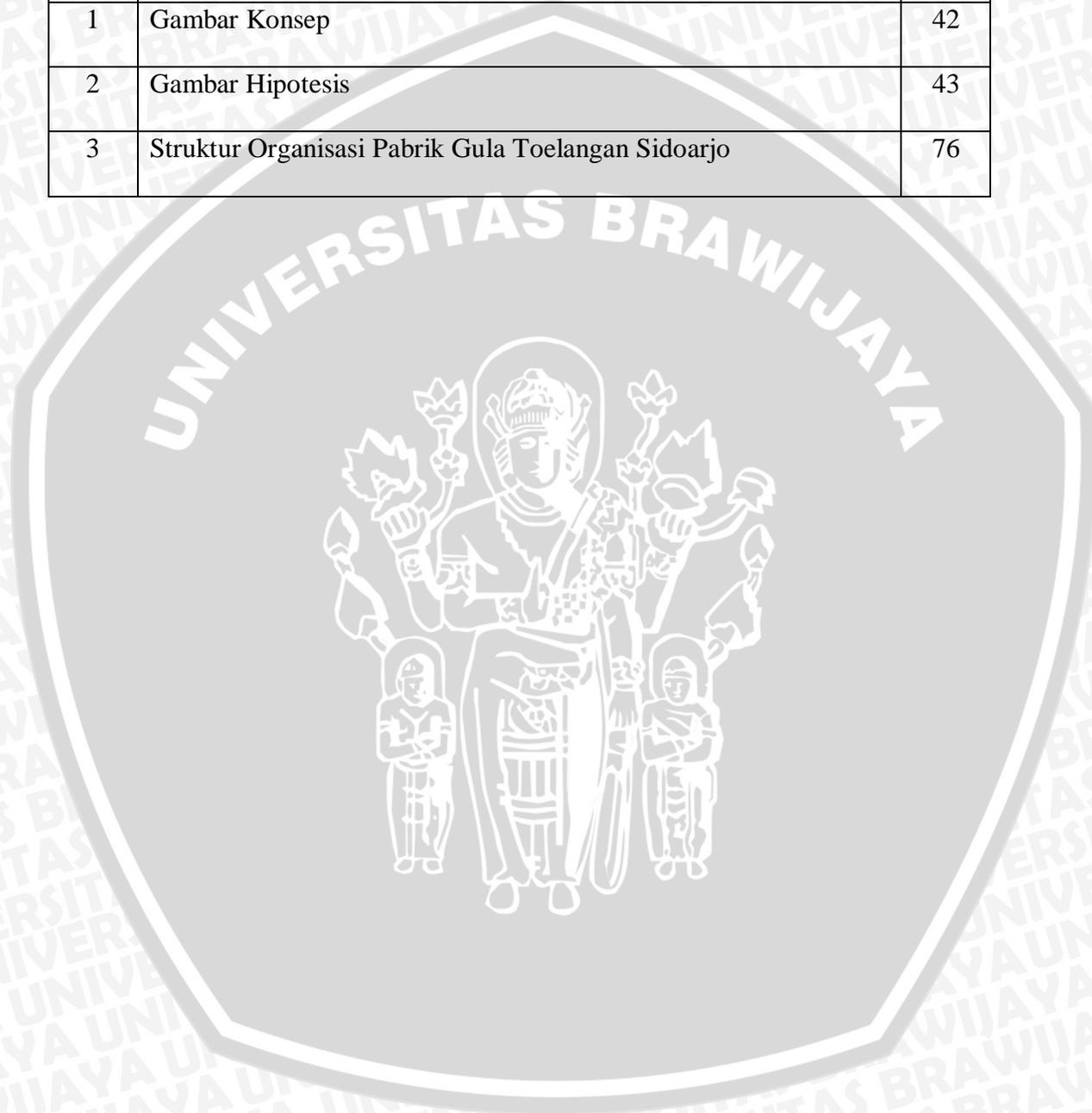
<b>LAMPIRAN</b> .....	123
-----------------------	-----

## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal
1	Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang	16
2	Penyebab dan Pencegahan Kecelakaan Kerja	23
3	Konsep, Variabel, Indikator dan Item	53
4	Penentuan Skor Jawaban Responden	55
5	Jumlah Karyawan Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo	56
6	Perhitungan Jumlah Sampel Setiap Bagian	58
7	Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ )	63
8	Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ )	64
9	Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ )	65
10	Hasil Uji Reliabilitas	65
11	Komposisi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	77
12	Komposisi Karyawan Berdasarkan Usia	77
13	Komposisi Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	78
14	Komposisi Karyawan Berdasarkan Status	79
15	Komposisi Karyawan Berdasarkan Bagian	80
16	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	87
17	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	87
18	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	88
19	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	89
20	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	90
21	Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ )	92
22	Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ )	96
23	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ )	100
24	Hasil Regresi Linier Berganda	104

## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal
1	Gambar Konsep	42
2	Gambar Hipotesis	43
3	Struktur Organisasi Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo	76



## DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Hal
1	Kuesioner	122
2	Daftar Tabulasi Responden	125
3	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	134
4	Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden	140
5	Hasil Validitas dan Reliabilitas	141
6	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	144



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang begitu pesat membawa dampak baik dan buruk bagi umat manusia. Hal ini ditandai dengan munculnya berbagai jenis industri yang mampu memenuhi kebutuhan hidup manusia. Untuk dapat berpacu dalam era globalisasi saat ini, dibutuhkan peralatan atau mesin canggih yang mampu menopang proses produksi industri tersebut, tetapi itu semua belum cukup tanpa adanya manusia sebagai sumberdaya organisasi yang paling utama.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat vital dalam pencapaian tujuan organisasi atau dengan kata lain baik buruknya organisasi tergantung pada manusia di dalamnya. Untuk dapat mengoperasikan mesin dan alat kerja dibutuhkan kemampuan dan keterampilan khusus agar terhindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja karena pada dasarnya keselamatan adalah kebutuhan setiap manusia karena manusia bukanlah sekedar alat produksi yang dapat dipaksa untuk menyelesaikan tugas yang telah di targetkan, tetapi manusia merupakan aset berharga yang dimiliki perusahaan sehingga perlu dilindungi keselamatan dan kesehatannya.

Kondisi perburuhan yang buruk dan angka kecelakaan yang tinggi telah mendorong kesadaran perusahaan untuk memberikan perlindungan bagi karyawannya. Data Jamsostek menunjukkan total angka kecelakaan kerja di

Indonesia periode 2009 sebesar 96.314 kasus, 2010 sebesar 98.711 kasus dan terus mengalami peningkatan di tahun 2011 sebesar 99.491 kasus ([www.bpjsketenagakerjaan.go.id](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id)). Hal tersebut merupakan indikasi bahwa kesadaran untuk melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di lingkungan industri masih perlu ditingkatkan.

Kecelakaan kerja pada umumnya disebabkan oleh dua faktor yaitu lingkungan dan manusia. Faktor kecelakaan kerja yang berasal dari lingkungan seperti keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut peralatan atau mesin-mesin, tertimpa reruntuhan bangunan, kejatuhan benda-benda berat. Sedangkan faktor yang berasal dari manusia yaitu tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan, kurangnya pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam menggunakan peralatan atau mesin-mesin yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Frekuensi terjadinya kecelakaan kerja lebih sering disebabkan oleh faktor manusia, karena manusia yang paling banyak berperan dalam menggunakan peralatan di perusahaan. Berbagai perusahaan telah melakukan pelatihan secara insentif kepada banyak karyawan dalam penggunaan peralatan dan perlengkapan kerja, namun tingkat kecelakaan masih tetap tinggi. Menurut Mangkunegara (2011:161) keselamatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja sedangkan definisi kesehatan menurut Megginson dalam Mangkunegara (2011:161) Kesehatan Kerja yaitu suatu kondisi yang menunjukkan pada kondisi yang

bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja”.

Pemerintah Indonesia telah mengatur dan mengeluarkan Undang-undang tentang program keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bentuk kepedulian pemerintah terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang dijadikan sebagai acuan untuk meminimalkan risiko kecelakaan kerja. Undang-undang RI no.13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan yang tercantum pada pasal 85 ayat 1, “Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan keasusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. Ayat 2 “untuk melindungi keselamatan pekerja mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”. Ayat 3, perlindungan sebagaimana dimaksud ayat 1 dan ayat 2 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, yang memuat berbagai persyaratan tentang Keselamatan Kerja. Kandungan yang tercantum dalam undang-undang ini adalah penetapan mengenai kewajiban pengusaha, kewajiban dan hak tenaga kerja, serta syarat-syarat keselamatan kerja yang harus dipenuhi oleh organisasi. Perhatian ditingkat global mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja juga mendapat dukungan dari ILO (*International Labour Organization*) melalui berbagai pedoman dan konvensi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Sebagai anggota ILO, Indonesia telah meratifikasi dan mengikuti berbagai standar dan persyaratan keselamatan

dan kesehatan kerja termasuk Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Tindakan keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk mengantisipasi keberadaan faktor penyebab bahaya dan melakukan pencegahan, memahami jenis-jenis bahaya, mengevaluasi tingkat bahaya, mengendalikan terjadinya bahaya yang akan berdampak positif pada karyawan yang selamat, sehat, sejahtera, produktif dan berdaya saing kuat. Dengan demikian, proses produksi dapat berjalan dengan lancar dan berkesinambungan tidak terganggu oleh kejadian kecelakaan maupun karyawan yang sakit yang dapat menurunkan produktivitas kerja.

Apabila terjadi kecelakaan otomatis kegiatan produksi pasti akan terhenti untuk membantu korban yang cedera, penanggulangan kejadian, perbaikan kerusakan atau penyelidikan kejadian. Hilangnya jam kerja menyebabkan kerugian terhadap proses produksi sehingga perusahaan kehilangan peluang untuk memperoleh keuntungan. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang dibuat berdasarkan kondisi dan kebutuhan nyata ditempat kerja sesuai dengan potensi bahaya.

Upaya yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja akan berhasil jika kedua pihak yaitu perusahaan dan karyawan mampu melakukan kerjasama serta setiap pihak harus disiplin dan memiliki tekad untuk memperkecil terjadinya kecelakaan kerja, namun terkadang masih ditemukan persepsi manajemen yang menganggap bahwa keselamatan dan kesehatan kerja sebagai

beban karena perusahaan atau industri harus mengeluarkan biaya tambahan untuk membeli peralatan keamanan yang akan digunakan untuk meminimalisir kecelakaan kerja padahal tidak demikian, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan langkah penghematan yang dapat meningkatkan produktivitas karena dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan tidak dibebani dengan biaya kecelakaan kerja dan karyawan dapat bekerja secara optimal.

Program keselamatan dan kesehatan kerja akan memperbaiki kualitas hidup karyawan karena melalui keselamatan dan kesehatan kerja dapat menciptakan situasi kerja yang aman, tentram, dan sehat sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Menurut Mangkunegara (2011:162) selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya kegairahan keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dipastikan kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas harus dipantau secara terus menerus perkembangannya, pemantauan akan memberikan informasi apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan harapan organisasi (Darmawan, 2013:177)

Pabrik Gula Toelangan merupakan salah satu pabrik gula wilayah kerja PT. Perkebunan Nusantara X (Persero).Pabrik gula ini terletak di Kabupaten Sidoarjo tepatnya 13 km barat daya Kota Sidoarjo. Lokasi pabrik ini berada

didaerah yang strategis jika ditinjau dari letak bahan baku, transportasi, sumber air maupun sumber tenaga kerja.

Kondisi karyawan yang terluka akibat kecelakaan kerja seperti tangan yang terpotong pada saat mengoperasikan alat pemotong tebu, kebakaran pabrik yang dapat menyebabkan hilangnya nyawa karyawan, karyawan yang keracunan karena adanya kebocoran gas beracun sehingga berdampak pada kondisi kesehatan karyawan, merupakan masalah yang sering terjadi di Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo, haliniharus mendapatkan penanganan yang tepat demi menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi perusahaan terutama bagi karyawan karena keselamatan dan kesehatan kerja merupakan jaminan yang berhak diterima karyawan selama bekerja diperusahaan.

Berdasarkan fenomena serta kejadian yang disebabkan karena kecelakaan kerja, maka salah satu aspek untuk perlindungan karyawan dan melindungi aset perusahaan adalah dengan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Melalui Program Keselamatan dan Kesehatan kerja maka karyawan akan merasa terjamin keselamatan dan kesehatannya sehingga diharapkan dapat tercipta situasi kerja yang aman, tenang, sehat serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Alasan peneliti ingin melakukan penelitian di Pabrik Gula Sidoarjo karena pada penelitian sebelumnya belum pernah ada penelitian yang membahas tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Gula Sidoarjo. Peneliti juga sangat tertarik dengan proses

produksi yang dilakukan Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo yang masih menggunakan alat-alat produksi peninggalan jaman Belanda dan dioperasikan secara manual sehingga tingkat bahaya yang dihasilkan cukup besar serta diperlukan kewaspadaan dan ketelitian yang tinggi bagi karyawan dalam mengoprasikannya. Kegiatan pekerjaan dalam perusahaan ini otomatis sangat berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan kerja karyawan karena semakin lama umur ekonomis mesin, maka keamanannya perlu mendapatkan perhatian khusus karena kecelakaan kerja bisa saja terjadi sehingga menimbulkan rasa cemas pada karyawan terhadap bahaya yang bisa menimpa diri mereka, hal ini tentu saja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan alasan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada Karyawan Tetap PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Toelangan Sidorjo).**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )?
2. Apakah Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )?

3. Apakah Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) ?

### C. Tujuan Penelitian

Peneliti memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh Keselamatan ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Praktis :

- (a) Menambah wawasan peneliti untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.
- (b) Mengetahui seberapa besar perbandingan antara teori-teori yang didapat dengan kenyataan yang ada dalam praktik.
- (c) Sebagai proses implementasi ilmu yang didapat selama kuliah.
- (d) Sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo dalam meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang akan berdampak pada Kinerja karyawan.

## 2. Kontribusi Akademis :

- (a) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.
- (b) Sebagai persyaratan tugas akhir dan pengaplikasian teori dalam kenyataan.
- (c) Sebagai bahan bacaan yang bermanfaat bagi yang memerlukan sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman berharga.

## E. Sistematika Pembahasan

Untuk memperjelas pembahasan skripsi agar mudah dipahami, maka peneliti menyusun skripsi dalam tiga pokok pembahasan yang keseluruhannya merupakan satu kesatuan. Secara garis besar setiap pokok pembahasan pada skripsi ini dijelaskan sebagai berikut :

### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi beberapa sub bab yaitu latar belakang masalah, kemudian perumusan masalah yaitu bentuk penjelasan tentang masalah yang telah diungkapkan secara konkret. Tujuan penelitian yaitu merupakan bentuk pernyataan secara ringkas dan jelas tentang apa yang akan dituju sesuai dengan permasalahan dalam kegiatan penelitian, dan kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan yang berisi pemadatan isi dari masing-masing bab yang diteliti dalam skripsi.

## BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, yaitu teori keselamatan dan kesehatan kerja, serta Kinerja Karyawan yang akan digunakan sebagai landasan ilmiah dalam rangka pemecahan masalah yang akan menjadi fokus dalam penelitian dan diambil kesimpulan berdasarkan landasan teori yang disajikan. Dalam penelitian menggunakan model konsep dan hipotesis penelitian.

## BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode-metode yang digunakan dalam penelitian, yaitu memuat komponen-komponen : jenis penelitian yang mengungkapkan jenis penelitian yang digunakan, variabel dan pengukurannya yang memuat konsep, variabel, dan definisi operasional, populasi dan sampel. Pengumpulan data mengungkapkan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data yang menguraikan tentang bagaimana menganalisis data dalam tahapan-tahapan sesuai dengan tujuan penelitian.

## BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah perusahaan, tujuan, visi dan misi, struktur organisasi, personalia, jam kerja karyawan, proses produksi, manfaat dan tujuan K3 perusahaan, alat-alat pelindung diri,

prosedur K3 perusahaan dan menguraikan tentang gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja serta menjelaskan bagaimana proses analisis data deskriptif, regresi linier berganda dan hasil pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini.

## BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang dapat ditarik peneliti selama melaksanakan penelitian dan saran yang dapat direkomendasikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Empiris

Hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Keselamatan dan Kesehatan ataupun yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Afero yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” pada tahun 2009.

PO.Mekar Sari Ponorogo adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi, dimana faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah salah satu faktor utama untuk berjalannya perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan : (1) untuk menggambarkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Kinerja Karyawan PO. Mekar Sari Ponorogo. (2) untuk menjelaskan secara signifikan pengaruh simultan karyawan PO. Mekar Sari Ponorogo (3) untuk menjelaskan secara signifikan pengaruh parsial dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PO.Mekar Sari Ponorogo.

Teknik pengumpulan data yang pokok adalah penyebaran kuesioner untuk mengetahui persepsi karyawan dan didukung dengan data yang diperoleh dari dokumentasi dan wawancara. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PO.Mekar Sari Ponorogo yang berjumlah 73

orang. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan dan analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 yang diolah menggunakan bantuan program *SPSS 11.5 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) secara simultan semua variabel dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari kedua variabel bebas tersebut, dibandingkan dengan variabel Kesehatan kerja, variabel Keselamatan Kerja Karyawan adalah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi variabel Keselamatan Kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel Kesehatan Kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Swandy yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja” pada tahun 2011.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan program keselamatan dan kesehatan kerja dan menggambarkan motivasi kerja pada karyawan bagian Maintenance PT. Badak NGL Bontang, menjelaskan signifikansi pengaruh simultan dan parsial dari program keselamatan dan kesehatan kerja

terhadap motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan sejumlah data yang berupa kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan menggunakan analisis data regresi linier berganda, dengan variabel bebas yaitu program keselamatan kerja ( $X_1$ ) dan Program Kesehatan Kerja ( $X_2$ ), variabel terikat dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja ( $Y$ ). Penelitian ini berlangsung di PT. Badak NGL Bontang dengan mengambil populasi karyawan dengan Maintance yang berjumlah 235 orang.

Besarnya sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 70 responden yang diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kontribusi yang diberikan oleh program keselamatan dan kesehatan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja adalah sebesar 48,6%, sedangkan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, kontribusi variabel program kesehatan kerja ( $X_2$ ) merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan” pada tahun 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui gambaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. (2) Pengaruh variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan dan parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ). Jenis penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Reaserch* atau penjelasan. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian teknisi PT. Perusahaan Listrik Negara Area Bojonegoro dengan jumlah sampel 42 orang. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diukur dengan menggunakan skala likert dan mencatat dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan program *SPSS 19.0 for windows*.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Adjust R Square* sebesar 0.695 atau 69.5% dengan probabilitas 0.000, pengaruh parsial dari masing-masing variabel juga menunjukkan pengaruh yang signifikan. Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya, hal ini ditunjukkan dengan  $b_1$  sebesar 0.770.

Kesimpulan dari penelitian ini, gambaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Perusahaan Listrik Negara Area Bojonegoro yaitu sudah cukup baik namun variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) masih perlu diperhatikan terutama pada item ketersediaan perlengkapan kerja, tata ruang kerja, pakaian kerja, alat pelindung diri, lingkungan kerja, peraturan perusahaan. Apabila kedua variabel tersebut sudah semaksimal mungkin maka secara otomatis kepuasan kerja karyawan akan maksimal juga.

**Tabel 1. Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang**

Aspek Pembeda	Penelitian Terdahulu			Penelitian Sekarang
	Farouk Afero 2009	Lindriawaty Swandy 2011	Christina Shabellia Dwi Anggraeni 2013	Rizkyha Haerani 2014
<b>Lokasi Penelitian</b>	PO. Mekar Sari Ponorogo	PT. Badak NGL Bontang	PT. PLN Area Bojonegoro	Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo
<b>Variabel Bebas (X)</b>	1. Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) <ol style="list-style-type: none"> <li>Tata ruang kerja</li> <li>Pakaian kerja</li> <li>Alat Pelindung diri</li> <li>Lingkungan kerja</li> <li>Alat-alat berat</li> <li>Bahan-bahan berbahaya</li> </ol> 2. Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) <ol style="list-style-type: none"> <li>Pendengaran karyawan</li> <li>Pengelihatan karyawan</li> <li>Suhu udara</li> </ol>	1. Program Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) <ol style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan penempatan barang-barang.</li> <li>Ketersediaan peralatan perlindungan kerja</li> <li>Ketersediaan perlengkapan, pencegahan, pertolongan dan peralatan perlindungan</li> <li>Ketersediaan program sosialisasi pencegahan</li> </ol>	1. Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) <ol style="list-style-type: none"> <li>perlengkapan keselamatan kerja</li> <li>prosedur keselamatan kerja               <ol style="list-style-type: none"> <li>Tata ruang</li> <li>Pakaian kerja</li> <li>Alat pelindung diri</li> <li>Lingkungan kerja</li> <li>Peraturan perusahaan</li> </ol> </li> </ol> 2. Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) <ol style="list-style-type: none"> <li>Jaminan Sosial Tenaga Kerja               <ol style="list-style-type: none"> <li>Jaminan Kesehatan</li> <li>Ketersediaan Sarana kesehatan</li> </ol> </li> </ol>	1. Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) <ol style="list-style-type: none"> <li>Kondisi ruang kerjadan ruang gerak yang aman</li> <li>Ketersedian fasilitas pemadam kebakaran</li> <li>Pencegah Kecelakaan Kerja seperti tersedianya alat P3K dan pelindung sambungan kabel listrik</li> </ol> 2. Kesehatan Kerja( $X_2$ ) <ol style="list-style-type: none"> <li>Kebersihan</li> <li>Sistem Penerangan yangmerata keseluruhan ruangan</li> <li>Ventilasi udara yang tersedia disetiap</li> </ol>

**Lanjutan pada Tabel 1. Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>d. Penggunaan warna</li> <li>e. Fasilitas istirahat</li> <li>f. Fasilitas Pengobatan</li> </ul>	<p>2. Program Kesehatan Kerja (<math>X_2</math>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Lingkungan kerja secara medis</li> <li>b. Sarana kesehatan tenaga kerja</li> <li>c. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja</li> </ul>	<p>b. Kondisi Fisik Karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) Beban kerja</li> <li>2) Kesehatan karyawan</li> <li>3) Keadaan lingkungan kerja</li> </ul>	<p>ruangan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>d. Suara, seperti tingkat kebisingan dan Tekanan udara yang tinggi berakibat ketulian permanen</li> </ul>
<b>Variabel Terikat (Y)</b>	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas kerja</li> <li>b. Kuantitas kerja</li> </ul>	<p>Motivasi Kerja (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kebutuhan eksistensi</li> <li>b. Kebutuhan akan keterkaitan</li> <li>c. Kebutuhan akan pertumbuhan</li> </ul>	<p>Kepuasan Kerja Karyawan (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kebutuhan eksistensi</li> <li>b. Kebutuhan akan keterikatan</li> <li>c. Kebutuhan akan pertumbuhan</li> </ul>	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas Kerja</li> <li>b. Kuantitas Kerja</li> <li>c. Ketepatan waktu dalam mengawali dan mengakhiri pekerjaan</li> </ul>

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2014

Berdasarkan pengamatan peneliti, sejauh ini belum pernah diadakan penelitian dengan kajian yang sama yaitu Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut dengan tujuan ingin menjelaskan bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang bergerak dalam memproduksi gula.

## **B. Keselamatan Kerja**

### **1. Definisi Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja merupakan salah satu komponen penting dari perlindungan tenaga kerja. Mangkunegara (2011:161) Keselamatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja, sedangkan menurut Bangun (2012:377) Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan atas keamanan kerja yang dialami setiap pekerja. Perlindungan mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang diakibatkan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan. Umar (2008:18) mengemukakan “keselamatan dan kesehatan kerja perlu terus dibina agar dapat meningkatkan kualitas keselamatan dan kesehatan kerja karyawan”.

Berdasarkan definisi dari para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa keselamatan kerja merupakan bentuk perlindungan yang mengarah pada kondisi fisik maupun mental dan berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja yang disebabkan oleh berbagai faktor bahaya, baik berasal dari lingkungan kerja ataupun tindakan pekerja itu sendiri.

### **2. Tujuan Keselamatan Kerja**

Tujuan keselamatan kerja karyawan menurut Notoatmodjo (2009:153) agar para karyawan disebuah industri bebas dari segala kecelakaan akibat kerja, atau gangguan-gangguan lain sehingga menurunkan bahkan menghilangkan produktivitas kerja. Menurut Rivai (2005:222) Tujuan keselamatan kerja adalah jika sebuah perusahaan

melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera dan penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan diperusahaan tersebut. Sedangkantujuan keselamatan kerja menurut Rivai (2005:412) adalah jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal lainnya yang berkaitan dengan stres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Menurut Mangkunegara (2011:162) tujuan keselamatan kerja yaitu meliputi :

- (a) Agar setiap karyawan mendapat keselamatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
- (b) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja yang digunakan sebaiknya seefektif mungkin.

Dari beberapa pengertian para ahli, menunjukkan bahwa tujuan keselamatan kerja merupakan salah satu cara atau tindakan-tindakan yang efektif untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kehidupan karyawannya sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat.

### **3. Syarat-Syarat Keselamatan Kerja**

Berdasarkan penjelasan umum UU no. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja pasal 3, seperti yang dikutip Iriani (2010:189), maka ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja adalah untuk :

- (a) Mencegah dan mengurangi kecelakaan

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

Syarat-syarat Keselamatan kerja menurut Notoatmodjo (2009:155) adalah:

- (a) Mencegah dan mengurangi kecelakaan : untuk mencegah atau mengurangi kecelakaan ini banyak sekali upaya yang dapat dilakukan oleh pengusaha. Dalam peraturan keamanan kerja, antara lain dinyatakan bahwa agar peralatan pabrik tidak atau kurang menimbulkan bahaya, maka :
  - (1) Ban penggerak, rantai, dan tali yang berat harus diberikan alat penadah, jika putus tidak akan menimbulkan bahaya.
  - (2) Mesin-mesin harus terpelihara dengan baik, mesin yang berputar harus diberikan penutup.
  - (3) Harus tersedia alat pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K).
- (b) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran yang dapat dilakukan dengan menyediakan alat-alat pemadam kebakaran. Memberikan kesempatan atau jalan menyelamatkan diri bagi pekerja/buruh jika terjadi kebakaran dan memberikan alat perlindungan lainnya untuk mengantisipasi kemungkinan terjadinya kebakaran.
- (c) Mencegah atau mengurangi bahaya peledakan. Peledakan biasanya sering terjadi pada perusahaan-perusahaan yang mengerjakan bahan-bahan yang mudah meledak. Perusahaan-perusahaan yang demikian pada setiap ruangan kerja haruslah disediakan sekurang-kurangnya satu pintu yang

- cepat terbuka untuk keluar. Harus pula dipasang alat-alat kerja yang menjamin pemakaiannya akan aman dari bahaya peledakan.
- (d) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai, menyelenggarakan suhu udara yang baik, memelihara ketertiban dan kebersihan, mengamankan dan memelihara bangunan.
  - (e) Mencegah agar jangan sampai terkena aliran listrik berbahaya hal ini dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :
    - (1) Bagian alat listrik yang mempunyai tegangan minimal 250 volt haruslah tertutup.
    - (2) Sambungan-sambungan kabel listrik harus diberikan pengaman.
    - (3) Bangunan-bangunan yang di atasnya terbentang kawat listrik harus diperiksa sewaktu-waktu dan jika perlu diberikan pembungkus (isolasi) agar terhindar dari tegangan.

Dari penjelasan yang telah disampaikan dapat diketahui bahwa perusahaan harus memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja karena hal tersebut termasuk dalam upaya melindungi dan mencegah kecelakaan, kecacatan, kerugian dan kematian karyawan akibat dari kecelakaan kerja.

#### **4. Kecelakaan Kerja**

Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan kecelakaan industri. Kecelakaan industri secara umum dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak diduga semula atau tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas (Husni, 2003:183). Menurut Moekijat dalam Sunyoto (2013:244) ada tiga faktor yang lebih banyak berhubungan dengan pekerjaan ikut menyebabkan timbulnya kecelakaan yaitu pekerjaan itu sendiri, rencana kerja, suasana psikologis tempat kerja. Sedangkan menurut suma'mur (1996:5) mendefinisikan kecelakaan akibat kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan kerja pada perusahaan.

Bennet dan Rumondang (2004:113) mengatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja, antara lain :

- (a) Faktor Lingkungan yang mempengaruhi adalah :
  - (1) Suhu dan kelembapan udara
  - (2) Kebersihan udara
  - (3) Penerangan dan kuat cahaya
  - (4) Kekuatan bunyi
  - (5) Cara kerja dan proses kerja
  - (6) Udara, gas yang bertekanan
- (b) Faktor bahaya atau sumber bahaya, terdapat dua sebab :
  - (1) Keadaan berbahaya, yaitu suatu keadaan yang dapat mengakibatkan kecelakaan
  - (2) Perbuatan berbahaya, yaitu perbuatan dari manusia yang dapat mengakibatkan dirinya celaka.
- (c) Faktor Peralatan, Misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi, agar lebih murah dibuat dengan bahan lainnya sehingga dengan mudah mengakibatkan kecelakaan. Menurut OSHA (*Occupational Safety and Health Administration*) dalam Mathis (2002:253) standar utama untuk peralatan perlindungan kerja pribadi / PPE (*Personal Protective Equipment*) menuntut pengusaha untuk :
  - (1) Melakukan pengukuran bahaya dan pemilihan peralatan kerja.
  - (2) Menginformasikan kepada seluruh karyawan mengenai jenis peralatankerja yang digunakan.
  - (3) Memastikan bahwa masing-masing karyawan dilengkapi peralatan keamanan yang tepat.
  - (4) Memandatkan bahwa PPE yang rusak harus tidak boleh digunakan dan menentukan luas kerusakan/kekurangan yang ada tersebut.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2011:162-163) penyebab terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai adalah :

- (a) Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
  - (1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya.
  - (2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
  - (3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- (b) Pengaturan Udara
  - (1) Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu dan berbau tidak enak).
  - (2) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- (c) Pengaturan Penerangan
  - (1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
  - (2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
- (d) Pemakaian Peralatan Kerja

- (1) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
- (2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
- (e) Kondisi Fisik dan Mental Pegawai
  - (1) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil.
  - (2) Emosi pegawai tidak stabil, keperibadian pegawai yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa risiko bahaya.

Menurut Bangun (2012:394) penyebab dan pencegahan kecelakaan kerja dapat dilihat dalam Tabel 2.

**Tabel 2 Penyebab dan Pencegahan Kecelakaan Kerja**

No.	Penyebab Kecelakaan	No.	Pecegahan
1	Karyawan tidak mematuhi prosedur dengan lengkap	1	Menetapkan bahwa para karyawan menerima prosedur yang lengkap
2	Para Karyawan tidak mengikuti prosedur yang ditetapkan	2	Melakukan peninjauan terhadap prosedur untuk memastikan bahwa karyawan dapat mengikuti dengan mudah
3	Para karyawan kurang memahami prosedur	3	Memastikan bahwa karyawan dapat memahami petunjuk yang sudah ditetapkan
4	Para karyawan kurang menyadari akan bahaya	4	Memberitahu kepada karyawan tentang tanda-tanda bahaya
5	Para karyawan tidak menggunakan peralatan sesuai waktunya	5	Memastikan karyawan mengetahui harus menggunakan alat pengaman pada waktu tertentu
6	Terdapat kesalahan dalam mengambil tindakan, terutama saat mengalami tekanan	6	Memberikan petunjuk kepada para karyawan tentang tindakan yang harus diambil dalam keadaan luar biasa atau darurat
7	Terjadi Penyimpangan keadaan normal	7	Melakukan pemeriksaan terhadap peralatan baru. Hindari peralatan yang menyimpang dari keadaan normal yang mudah menimbulkan kecelakaan
8	Terganggunya aktivitas karena terlalu banyak campur tangan	8	Hindari pekerja yang terlalu banyak campur tangan dalam suatu tempat pada saat yang sama.

<b>Lanjutan Tabel 2 Penyebab dan Pencegahan Kecelakaan Kerja</b>			
9	Kesalahan atau terlambat membaca instrument	9	Instrument diberi label yang mudah dibaca, lalu periksa apakah sudah tersedia penerangan yang cukup untuk dapat membaca label tersebut
10	Kurang berhati-hati dalam menggunakan alat control	10	Para pekerja diharuskan mengetahui alat-alat control yang secara tidak sengaja dapat mengaktifkan peralatan sehingga usaha perlindungan tidak dapat dilakukan.
11	Kurangnya pemahaman tentang deskripsi istrumen karena petunjuk yang tidak jelas	11	Instrumen yang paling penting harus dipahami dengan jelas agar dapat mengoperasikan peralatan yang ada
12	Kelelahan	12	Lakukan pemeriksaan terhadap tingkat kebisingan, getaran, tempratur, kelembaban sehingga tidak menyebabkan kelelahan karyawan secara tidak normal

Sumber : Bangun, 2012:349

Dari beberapa definisi kecelakaan kerja yang dikemukakan oleh para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa kecelakaan kerja dapat terjadi oleh siapa saja yang sedang melakukan pekerjaan di tempatnya bekerja, oleh karena itu penting sekali bagi para pekerja untuk memperhatikan faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja.

### **C. Kesehatan Kerja**

#### **1. Definisi Kesehatan Kerja**

Aspek kesehatan kerja merupakan salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian sebagai akibat berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta penerapannya terutama dikalangan industri. Definisi kesehatan kerja mengacu pada ILO yang dihasilkan pada tahun 1950 dan

disempurnakan pada tahun 1995, menyatakan bahwa kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya (Kurniawidjaja, 2010:72).

Menurut Megginson dalam Mangkunegara (2011:161) Kesehatan Kerja yaitu suatu kondisi yang menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Kesehatan menurut Mathis dan Jackson (2002:245) yaitu merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum, individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal pada umumnya.

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kesehatan kerja merupakan kondisi karyawan yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, rasa sakit serta penyakit, cedera maupun masalah mental yang disebabkan oleh lingkungan kerja dan dapat mengganggu aktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kesehatan kerja juga merupakan suatu bentuk perlindungan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan agar terbebas dari penyakit termasuk berbagai masalah penyakit pekerjaan seperti stres dan frustrasi.

## **2. Tujuan Kesehatan Kerja**

Tujuan dari program kesehatan kerja adalah menciptakan dan memelihara suatu lingkungan kerja yang memungkinkan terciptanya

kondisi kesehatan karyawan yang baik, semangat kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi.

Menurut Husni (2003:182) tujuan diadakannya kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- (a) Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
- (b) Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja
- (c) Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja
- (d) Meningkatkan produktivitas kerja

Menurut Mangkunegara (2011:162) tujuan kesehatan kerja bagi karyawan meliputi :

- (a) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatangizi karyawan.
- (b) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- (c) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan olehlingkungan atau kondisi kerja.
- (d) Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dari penyakit dalam bekerja

Sumber-sumber bahaya bagi kesehatan tenaga kerja menurut Bannet (2004:139) adalah:

- (a) Faktor Fisik, meliputi :
  - (1) Bunyi dan getaran yang bisa menyebabkan ketulian (sementara atau permanen)
  - (2) Suhu ruang kerja, suhu yang tinggi dapat menyebabkan hyperprexia, heat stroke dan heat cramps (keadaan-keadaan panas badan yang tinggi suhunya), sedangkan suhu yang rendah sekali (dibawah 0°C) dapat menyebabkan kekakuan dan peradangan akibat dingin.
  - (3) Radiasi sinar Rontgenatau sinar-sinar radio aktif yang menyebabkan kelainan pada kulit, mata, bahkan susunan darah.

- (4) Tekanan udara yang tinggi dapat menyebabkan ketulian permanen, *Caisson Disease* (keadaan yang ditandai dengan kelumpuhan, rasa sakit karena panas udara) dan keadaan lain-lain.
- (b) Faktor kimia, mencakup :
  - (1) Debu dan serbuk yang menyebabkan penyakit pada saluran pernafasan.
  - (2) Kabut dari racun serangga yang menimbulkan keracunan.
  - (3) Gas, misalnya keracunan gas monoksida, hydrogen sulfide dan lain-lain.
  - (4) Uap yang menyebabkan keracunan atau penyakit kulit.
  - (5) Cairan beracun.
- (c) Faktor biologis, mencakup :
  - (1) Tumbuh-tumbuhan yang beracun atau menimbulkan alergi.
  - (2) Penyakit anthrax (semacam infeksi) dari hewan atau brucella pada karyawan.
- (d) Faktor fisiologis, mencakup :
  - (1) Konstruksi mesin atau peralatan yang tidak sesuai dengan mekanisme tubuh manusia.
  - (2) Sikap kerja yang menyebabkan keletihan dan kelainan fisik.
  - (3) Cara bekerja yang membosankan atau melelahkan.
- (e) Faktor psikologis, mencakup :
  - (1) Proses kerja yang rutin dan membosankan.
  - (2) Hubungan kerja yang terlalu menekan atau sangat menuntut.

Menurut Swasto (2011:108) tujuan diadakannya keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

- (a) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatan dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas.
- (b) Menjamin setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
- (c) Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa tujuan kesehatan kerja adalah untuk melindungi karyawan serta menciptakan suatu kondisi kesehatan karyawan yang

baik dan sehat sehingga proses produksi tidak terhambat dengan adanya masalah kesehatan.

### 3. Syarat Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya (Kurniawidjaja, 2010:72). Kondisi kerja yang memenuhi syarat kesehatan adalah :

- (a) Kebersihan  
Merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi di semua ruangan kerja, gang dan tangga setiap hari harus bersih. Apabila kondisi kerja dalam keadaan kotor akan mengganggu kesehatan yang disebabkan oleh gangguan faktor biologis seperti bakteri, virus, jamur dan sebagainya.
- (b) Tersedianya air minum yang bersih dan sehat  
Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma ditempat kerja.
- (c) Penerangan yang cukup, tidak silau atau gelap  
Mata merupakan pintu utama masuknya gambaran dunia luar dan menguasai 90% dari kegiatan sehari-hari, itulah sebabnya mengapa kemampuan melihat (kapasitas visual) paling cepat menurun dibandingkan kapasitas dari organ lainnya. Lelah visual (mata lelah) paling banyak dikeluhkan terutama bagi mereka yang bertugas di bidang yang memerlukan kecermatan, sehingga mata harus dijaga agar selamat, sehat serta selalu mendapat citra yang menyenangkan.
- (d) Ventilasi yang cukup  
Ventilasi yang cukup dapat membuat ruangan dipenuhi udara segar. Dalam penggunaan ventilasi dapat dipergunakan AC, kipas angin, ataupun jendela dengan beberapa ketentuan.
- (e) Pengaturan barang atau ruang kerja  
Pengaturan barang atau ruang kerja yang rapi dan bersih untuk menghindari sarang bakteri dan baksil. Tikus serta serangga pembawa penyakit. Didalam penataan ruang dan peralatan harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan serta jenis proses produksinya.
- (f) Suara atau kegaduhan  
Telinga merupakan organ penginderaan penting setelah mata karena dengan telinga kita bisa berkomunikasi lisan dengan dunia

luar. Bahaya yang mengancam indera pendengaran kita adalah kebisingan. Kebisingan adakalanya dapat diadaptasi oleh telinga, tetapi sampai seberapa tinggi tingkat kebisingan itu dapat ditoleransi masih sulit diketahui.

- (g) Warna barang atau dinding  
Warna barang atau dinding yang dipengaruhi oleh panas atau dingin dapat mengganggu mata. Dalam menetapkan warna ruangan, pertamanya harus menganalisa tujuannya dan harus sesuai dengan kebutuhan fisiologis dan psikologis.

## **D. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

### **1. Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit selama bekerja. Kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit akibat kerja, maupun karena kecelakaan kerja. Oleh karena itu, pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja perlu dilaksanakan secara efektif oleh suatu perusahaan, karena dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2011:163) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan menurut Hendri (2004:41) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu daya upaya sedemikian rupa sehingga dapat menjamin dan menciptakan kondisi kerja yang aman dan bebas dari risiko kecelakaan (terutama bagi perusahaan individu yang dalam operasionalnya mempengaruhi masing-masing).

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu tindakan dan pengawasan terhadap lingkungan kerja guna menciptakan karyawan yang sehat dan bebas dari segala gangguan kecelakaan kerja melalui pembinaan dan pengarahan tentang peraturan yang berlaku.

## 2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Swasto (2011:107) Tujuan utama keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk sedapat mungkin memeberikan jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi sumberdaya manusia. Dengan memberikan jaminan terhadap kondisi kerja yang aman dan sehat berarti perlu dilakukan pencegahan, pemberantasan penyakit dan kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan dan gizi, perawatan dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja, menghindari kelelahan kerja, meningkatkan gairah kerja, perlindungan masyarakat sekitar perusahaan agar terhindar dari bahaya pengotoran dari perusahaan setempat.

Tersedianya jaminan atas kondisi kerja yang aman dan sehat, akan membuat karyawan merasa tenang bekerja, mereka tidak merasa takut dalam melakukan suatu kegiatan pekerjaan, sehingga motivasi kerja dapat diharapkan. Namun sebaliknya apabila tidak ada jaminan terhadap adanya keselamatan dan kesehatan kerja, para karyawan akan merasa was-was bekerja dan kegiatan pekerjaan yang dilakukan tidak dengan sepenuh hati.

### 3. Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja perlu dilaksanakan dan harus diperhatikan oleh pihak perusahaan. Hal tersebut merupakan langkah strategis yang bernilai jangka panjang sebagai konsekuensi logis dari berkembangnya perindustrian. Munculnya peran pemerintah yang dituangkan dalam bentuk Peraturan Pemerintah, dalam hal ini pemerintah telah mengeluarkan peraturan perundang-undangan seperti berikut (ASPEK Ind:2006) :

- (a) Undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- (b) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 2 tahun 1980 pasal 1 tentang pemeriksaan kesehatan kerja :
  - (1) Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja adalah pemeriksaan kesehatan yang dilakukan oleh dokter sebelum seorang tenaga kerja diterima untuk melakukan pekerjaan.
  - (2) Permeriksaan kesehatan berkala adalah pemeriksaan kesehatan pada waktu-waktu tertentu terhadap tenaga kerja yang dilakukan oleh dokter.
  - (3) Pemeriksaan kesehatan khusus adalah pemeriksaan kesehatan yang dilakukan oleh dokter secara khusus terhadap tenaga kerja tertentu.
- (c) Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan pasal 86 :
  - (1) Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
    - a) Keselamatan dan Kesehatan Kerja
    - b) Moral dan Keasusilaan; dan
    - c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat atau martabat manusia serta nilai-nilai agama.
  - (2) Untuk melindungi keselamatan kerja karyawan atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

- (3) Perlindungan sebagai mana dimaksud ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (d) Undang-Undang No. 36 tahun 2009 Bab XII tentang pengelolaan

#### kesehatan

- (1) Pengelolaan kesehatan yang diselenggarakan pemerintah, pemerintah daerah dan/atau masyarakat melalui pengelolaan administrasi kesehatan, informasi kesehatan, sumber daya kesehatan, upaya kesehatan, pembiayaan kesehatan, peran serta dan pemberdayaan masyarakat, ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan, serta pengaturan hukum kesehatan secara terpadu dan saling mendukung guna menjamin tercapainya derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.
- (2) Pengelolaan kesehatan daerah dilakukan secara berjenjang di pusat dan daerah
- (3) Pengelolaan kesehatan sebagaimana dimaksud pula ayat (1) dibuat dalam suatu sistem kesehatan nasional.

Keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia diatur dalam undang-undang tersebut, karena setiap pekerja yang melakukan pekerjaan berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan diri mereka.

### **E. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

#### **1. Program Keselamatan Kerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2002:245), "Program Keselamatan kerja adalah merujuk pada program perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Tujuan program keselamatan kerja yang efektif diperusahan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:161) "memberikan pengertian tentang program keselamatan kerja karyawan adalah program keselamatan

kerja menunjukkan kondisi yang aman atau terhindar dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Menurut Hastho dan Meilan dalam Sunyoto (2013:246) Program Keselamatan kerja dititik beratkan pada penanganan kecelakaan kerja dan upaya untuk menghindarinya. Program keselamatan kerja terbentuk dari unsur-unsur, yaitu :

- (a) Dukungan Manajemen Puncak, hasil penelitian menunjukkan ada hubungan kuat antara dukungan manajemen puncak dan berkurangnya pekerja yang cidera. Bentuk dukungannya adalah kehadiran dalam pertemuan-pertemuan tentang urgensi keselamatan kerja, mengagendakan rapat dengan dewan direksi tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (b) Pengangkatan Kepala Keselamatan Kerja, harus dapat menyeimbangkan pendekatan personalia dan pendekatan rekayasa.
- (c) Perekayasaan Suatu Pabrik dan Operasi yang Aman, tersedianya alat-alat mekanis untuk penanganan bahan-bahan. Peralatan yang berbahaya harus ditempatkan sejauh mungkin. Tempat kerja harus bersih, diterangi dengan baik dan diberi ventilasi. Prosedur kerja dan peraturan kerja untuk mencegah *human error*.
- (d) Pendidikan bagi Karyawan untuk Bertindak Secara Aman, pengarahan saat pengangkatan karyawan oleh pimpinan, pelatihan kerja (titik-titik berbahaya dari operasi mesin), arahan harian dari supervisor.
- (e) Pengadaan dan Penyampaian Catatan, jumlah peristiwa kecelakaan kerja, penyakit maupun kematian yang disebabkan oleh pekerjaan.
- (f) Analisis Penyebab Kecelakaan Kerja, sebab-sebab mekanis yaitu perlengkapan, peralatan, mesin, bahan-bahan, dan lingkungan kerja yang tidak berfungsi secara normal. Sedangkan sebab-sebab manusiawi yaitu kurang hati-hati, melamun, supervisor yang mengekang, kelelahan dan kejenuhan.

Berdasarkan teori yang telah disampaikan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa program keselamatan kerja menyangkut tentang kesejahteraan fisik karyawan agar karyawan terhindar dari kecelakaan kerja

seperti terjadinya kebakaran, sengatan aliran listrik, bagian tubuh yang terpotong saat mengoperasikan peralatan kerja, luka memar saat melakukan pekerjaan, patah tulang, kerugian alat tubuh, berkurangnya fungsi penglihatan dan pendengaran. Dengan adanya program keselamatan kerja karyawan dituntut untuk bertindak secara aman dan hati-hati sehingga risiko kecelakaan kerja dapat di minimalisir.

## **2. Program Kesehatan Kerja**

Menurut UU No.36 Tahun 2009 Bab I pengertian kesehatan kerja adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Program kesehatan menurut Soedarjadi (2009:44) salah satunya program kesehatan kerja adalah Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) atau sekarang dikenal dengan nama Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan hak dari pekerja atau buruh sesuai dengan peraturan undang-undang No. 24 Tahun 2011 dan peraturan pemerintah No.53 Tahun 2012 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Adapun ruang lingkup program ini dalam memberikan perlindungan pada pekerja atau buruh apabila terimpa suatu musibah yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya penghasilan yang bisa diterima baik seluruhnya maupun sebagian karena adanya suatu kejadian antara lain :

(a) Jaminan Hari Tua

Program jaminan hari tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. Program jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau telah memenuhi persyaratan tertentu.

(b) Jaminan Kematian

Jaminan kematian diperuntukan bagi ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

(c) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Program ini membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan di klinik kesehatan, rumah sakit, kebutuhan alat bantu peningkatan fungsi organ tubuh dan pengobatan secara efektif dan efisien.

(d) Jaminan Kecelakaan Kerja

Suatu bentuk santunan yang diberikan pada pekerja atau buruh akibat tertimpa kecelakaan kerja yang terjadi didalam lokasi kerja atau diluar tempat kerja namun masih dalam lingkup hubungan kerja.

Program Kesehatan kerja merupakan program yang merujuk pada penghindaran dari timbulnya penyakit yang bisa diderita oleh karyawan

pada saat melakukan pekerjaan dengan memperhatikan faktor lingkungan secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja dan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.

## F. Kinerja

### 1. Definisi Kinerja

Menurut Hasibuan dalam Nawawi (2006:64), Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Sedangkan menurut Sunyoto (2012:41), kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Darmawan (2013:177) menyebutkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas harus dipantau secara terus menerus perkembangannya, pemantauan akan memberikan informasi apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan harapan organisasi.

Mangkunegara (2011:67) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud adalah kehalusan, kebersihan dan ketelitian dari segi hasil pekerjaan serta kuantitas diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan.

Mathis dan Jackson (2006:378) Mendefinisikan Kinerja (*Performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak

dilakukan oleh karyawan”.Rivai (2005:308) memberikan pengertian “Kinerja sebagai suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki kesediaan atau tingkat kemampuan tertentu”.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan dan organisasi. Hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dalam periode waktu tertentu merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi, walaupun hal ini tidak mudah dilakukan karena banyak faktor yang mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya kinerja seseorang.

## 2. Pengukuran Kinerja

Kriteria kesuksesan kinerja seseorang karyawan ditentukan oleh standar kinerja pekerjaan. Penetapan standar kinerja karyawan digunakan untuk mengetahui apakah kinerja yang dilakukan oleh karyawan telah sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Handoko (2010:139) menyatakan “Evaluasi prestasi kerja memerlukan standar-standar pelaksanaan kerja, dengan mana prestasi kerja diukur. Agar efektif maka hasil-hasil yang diinginkan dalam setiap pekerjaan haruslah sesuai dengan standar-standar pelaksanaan kerja. tujuan utama pembuatan standar kinerja pekerjaan adalah untuk membentuk dasar-dasar kinerja yang aktual dan dapat diukur. Karyawan akan semakin memahami apa yang

diharapkan perusahaan kepada dirinya. Sehingga karyawan mampu mengerjakan tanggung jawab yang mereka kerjakan dengan lancar.

Menurut Mangkunegara (2011:69) terdapat tiga metode yang digunakan dalam rangka pengukuran kinerja para karyawan atau pegawai pada perusahaan yaitu :

(a) Mutu dan Kualitas Produk

Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang telah dihasilkan para pegawai atau karyawannya. Pengukuran melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

(b) Kuantitas atau Jumlah Produk

Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seseorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan sebuah produk.

(c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Dalam pengukuran ini sesuai tidaknya penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang direncanakan.

Rivai (2005:347) memaparkan aspek-aspek standar kinerja dikelompokkan menjadi :

(a) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

(b) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan.

(c) Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa pengukuran kinerja harus didasarkan atas suatu standar yang baku dan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Namun tidak semua kriteria perusahaan dalam mengukur kinerja mengacu pada teori para ahli diatas karena semua itu disesuaikan dengan karakteristik perusahaan.

### **3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja**

Pada dasarnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cidera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia. Keselamatan dan kesehatan karyawan merupakan tanggung jawab perusahaan yang akan membawa dampak atau pengaruh secara langsung kepada para karyawan dalam bekerja, oleh karena itu program keselamatan dan kesehatan karyawan sangat diperlukan perusahaan karena jika tidak diperhatikan maka akan menjadi masalah bagi karyawan dan perusahaannya. Menurut Sedarmayanti dalam Hendri (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”.

Kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan agar para pekerja selamat, sehat, produktif, sejahtera dan berdaya saing kuat. Dengan demikian produksi dapat berjalan, berkembang lancar dan berkesinambungan tidak terganggu oleh kejadian kecelakaan maupun pekerja yang sakit yang menjadikannya tidak produktif. Hal ini pastinya akan menguntungkan para karyawan secara material, karena mereka akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, kondisi keselamatan dan kesehatan kerja yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan adanya tingkat absensi yang tinggi yang menyebabkan rendahnya tingkat produktivitas.

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif diperusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2011:162), selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Adanya jaminan atau program keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## G. Model Konsep dan Model Hipotesis

### 1. Model Konsep

Menurut Nazir (2006:123), konsep adalah abstraksi-abstraksi yang dibuat secara umum. Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu yang khas. Umumnya konsep dibuat dan dihasilkan secara sadar untuk keperluan ilmiah yang khas dan tertentu. Konsep yang digunakan sebagai kajian dalam penelitian ini yaitu konsep keselamatan dan kesehatan kerja dan konsep kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini dapat ditarik dua konsep sebagai berikut :

#### (a) Konsep Keselamatan ( $X_1$ )

Keselamatan kerja merupakan kondisi yang merujuk pada perlindungan yang mengarah pada kondisi fisik maupun mental dan berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan yang disebabkan oleh berbagai faktor bahaya, baik berasal dari lingkungan kerja ataupun tindakan pekerja itu sendiri.

#### (b) Kesehatan Kerja ( $X_2$ )

Kesehatan kerja merupakan kondisi pekerja yang terbebas dari penyakit serta upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja.

#### (c) Kinerja (Y)

Kinerja dapat diartikan sebagai sebuah tingkat hasil yang dicapai oleh karyawan sebagai akibat dari pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

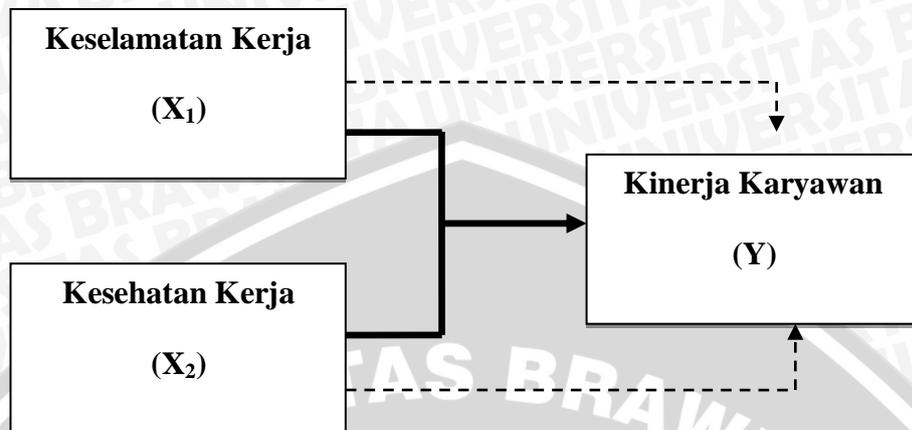


Gambar 1. Model Konsep

## 2. Model Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi (Nazir, 2006:182). Sedangkan menurut Sugiyono (2001:51) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Dengan demikian hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai hubungan antara variabel dalam suatu penelitian yang kebenarannya perlu dibuktikan. Berdasarkan pada hipotesis yang digunakan dan teori-teori yang disampaikan, maka model hipotesis penelitian ini digambarkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Model Hipotesis

Keterangan :

- > Pengaruh secara Simultan  
- - - - -> Pengaruh secara Parsial

Berdasarkan Model Hipotesis yang merupakan pengembangan dari model konsep, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Diduga Variabel keselamatan kerja (X<sub>1</sub>), dan kesehatan kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Diduga Variabel Keselamatan (X<sub>1</sub>), secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Diduga Variabel Kesehatan kerja (X<sub>2</sub>), secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Kerlinger (2009:660) penelitian survei mengkaji populasi yang besar maupun yang kecil dengan menyeleksi serta mengkaji sampel yang dipilih dari populasi untuk menemukan insidensi, distribusi, dan interelasi relatif dari variabel sosiologis dan psikologis. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dajan (2000:17) mengungkapkan bahwa bila serangkaian observasi atau pengukuran dapat dinyatakan dalam angka-angka, maka kumpulan angka-angka hasil observasi atau pengukuran sedemikian itu dinamakan kuantitatif.

Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian *Explanatory* atau penelitian uji hipotesis. Menurut Singarimbun (2006:6) penelitian penjelasan (*explanatory reaserch*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian *Explanatory* adalah untuk menguji hipotesa yang diajukan. Dengan menggunakan Hipotesis tersebut peneliti berharap dapat menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam hipotesis baik secara parsial maupun simultan.

## B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo yang merupakan salah satu pabrik gula dibawah wilayah kerja PT. Perkebunan Nusantara X (Persero).Pabrik gula ini terletak di Jalan Raya Toelangan, Kabupaten Sidoarjo tepatnya 13 km barat daya Kota Sidoarjo. Lokasi pabrik ini berada didaerah yang strategis jika ditinjau dari letak bahan baku, transportasi, sumber air maupun sumber tenaga kerja. Adapun alasan peneliti memilih lokasi penelitian di Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo :

1. Kemudahan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan oleh peneliti mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pabrik Gula Toelangan.
2. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang digunakan sebagai salah satu bentuk usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pemilihan lokasi penelitian juga berdasarkan alasan bahwa belum pernah dilakukan penelitian dengan kajian yang sama yaitu Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan ini.

## C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Pengukurannya

### 1. Konsep

Definisi Konsep menurut Singarimbun (2006:34) konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau

individu tertentu. Nazir (2006:122) mendefinisikan “konsep sebagai abstraksi yang perlu diukur”. Sedangkan menurut Kerlinger (2009:48) yaitu “konsep mengungkapkan abstraksi yang terbentuk oleh generalisasi dari hal-hal khusus, konstruk adalah konsep dengan kesenjangan dan kesadaran penuh bagi suatu maksud ilmiah yang khusus. Lebih lanjut Kerlinger (2009:66) menjelaskan bahwa konsep disebut juga dengan variabel laten yang memerlukan indikator-indikator, konsep atau konstruk yang bersifat empiris disebut variabel terobservasi yang tidak memerlukan indikator-indikator.

Dengan demikian konsep dapat dikatakan sebagai suatu fenomena yang sifatnya abstrak dimana tingkat abstraksi dari masing-masing konsep tidak sama, peneliti diminta untuk membuat generalisasi yang kemudian disederhanakan dan diformulasikan berkaitan antara masalah satu dengan masalah yang lain. Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu yang khas. Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

(d) Konsep Keselamatan ( $X_1$ )

Keselamatan kerja merupakan kondisi yang merujuk pada perlindungan yang mengarah pada kondisi fisik maupun mental dan berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan yang disebabkan oleh berbagai faktor bahaya, baik berasal dari lingkungan kerja ataupun tindakan pekerja itu sendiri.

(e) Kesehatan Kerja ( $X_2$ )

Kesehatan kerja merupakan kondisi pekerja yang terbebas dari penyakit serta upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja.

(f) Konsep Kinerja (Y)

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

## 2. Variabel

Pengertian Variabel menurut Singarimbun (2006:41) adalah agar konsep-konsep dapat diteliti secara empiris, maka harus dioperasionalisasikan dengan mengubahnya menjadi variabel, yang berarti sesuatu yang mempunyai variasi nilai. Pada dasarnya variabel merupakan sesuatu konsep (konsep) yang akan menjadi obyek pengamatan didalam melakukan penelitian. Penentuan variabel penelitian sangat penting sebagai dasar dalam memecahkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Sugiyono (2010:60), variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati. Variabel berfungsi sebagai atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara seni dengan yang lainnya dalam kelompok tertentu.

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

(a) Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ).

(b) Variabel Terikat (Y)

Dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

### 3. Definisi Operasional

Setelah variabel-variabel diidentifikasi maka variabel-variabel tersebut perlu diidentifikasi secara operasional. Definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel (Singarimbun, 2006:46). Dalam penelitian ini definisi operasional dimaksudkan untuk memperjelas konsep, oleh karena itu diperlukan variabel yang akan mendukung konsep yang telah ada serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian. Definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut :

(a) Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2010:61) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel atau menjadi penyebab bagi variabel terikat. Pada penelitian ini yang bertindak sebagai variabel bebas (X) adalah Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ), Operasional variabel bebas adalah sebagai berikut :

- (1) Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) adalah kondisi kerja yang aman atau selamat dari kecelakaan kerja ataupun gangguan-gangguan lain

yang dapat menurunkan bahkan menghilangkan produktivitas kerja (Notoatmodjo, 2009:153).

Dari variabel tersebut maka indikator dan item-itemnya diadaptasi dari Notoatmodjo (2009:155) adalah sebagai berikut :

a) Kondisi Ruang Kerja

Kondisi ruang kerja adalah suatu kondisi di tempat kerja yang dapat memicu terjadinya kecelakaan kerja, hal ini terjadi karena kebiasaan karyawan yang tidak dapat memelihara kondisi ruang kerja dengan baik sehingga dapat memicu gangguan keselamatan dan kondisi ruang gerak yang aman dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Maka Item dari indikator kondisi ruang kerja adalah kondisi ruang kerja yang terpelihara dan kondisi ruang gerak yang aman .

b) Fasilitas Pemadam Kebakaran

Untuk mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran dapat dilakukan dengan menyediakan fasilitas pemadam kebakaran. Alat pemadam yang disediakan perusahaan harus memenuhi standar yang telah ditetapkan guna menyelamatkan korban maupun untuk memadamkan api, maka item dalam indikator fasilitas pemadam adalah ketersediaan fasilitas pemadam dan alat pemadam yang sesuai dengan standar.

c) Pencegah Kecelakaan

Dalam mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja, banyak upaya yang dapat dilakukan perusahaan seperti menyediakan alat pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan memasang pengaman pada sambungan kabel listrik, maka item dari indikator pencegah kecelakaan adalah ketersediaan alat P3K dan pengaman pada sambungan listrik.

- (2) Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) merupakan kondisi pekerja yang terbebas dari penyakit serta upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja (Kurniawidjaja, 2010:72).

Dari variabel tersebut maka indikator dan item-itemnya diadaptasi dari Kurniawidjaja (2010:72) adalah sebagai berikut :

a) Kebersihan

Kebersihan merupakan salah satu syarat utama bagi kesehatan karyawan, debu dan kotoran yang menempel diruangan harus dibersihkan guna terciptanya kondisi ruang kerja yang nyaman karena keadaan ruang kerja yang kotor akan mengganggu kesehatan karyawan, maka item dari indikator kebersihan adalah ruang kerja selalu dalam keadaan bersih dan ruangan yang dibersihkan setiap hari.

b) Penerangan

Sistem penerangan yang baik memungkinkan para karyawan dapat melihat obyek-obyek yang dikerjakan secara jelas terutama bagi karyawan yang bertugas di bidang yang memerlukan kecermatan, maka item dari indikator penerangan adalah penerangan yang cukup merata keseluruh ruangan dan penerangan sangat membantu karyawan.

c) Ventilasi

Ventilasi udara yang baik ditempat kerja akan menciptakan suasana yang sejuk dipenuhi udara segar, hal ini didukung dengan adanya AC, kipas angin maupun jendela yang tersedia di ruangan, maka item dari indikator ventilasi adalah ketersediaan ventilasi disetiap ruangan dan sirkulasi udara.

d) Suara dan Tekanan Udara

Telinga merupakan organ yang penting setelah mata, dengan telinga kita semua dapat berkomunikasi secara lisan oleh karena itu kebisingan yang ada ditempat kerja diharapkan tidak mengganggu indera pendengaran karyawan dan tekanan udara yang tinggi juga dapat mengakibatkan ketulian secara permanen, maka item dari

indikator suara dan tekanan udara adalah tingkat kebisingan yang dapat ditoleransi dan tekanan udara diruang kerja

(b) Variabel Terikat.

Menurut Sugiyono (2010:63) Variabel terikat merupakan variabel dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang bertindak sebagai variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Operasional variabel terikat adalah sebagai berikut :

(1) Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode tertentu (Mangkunegara, 2011:67)

Dari variabel tersebut maka indikator dan item-itemnya diadaptasi dari Mangkunegara (2011:69) adalah sebagai berikut:

a) Kualitas Kerja

Kualitas kerja mencerminkan seberapa baik penyelesaian atau mutu yang dihasilkan. Hal ini berkaitan dengan bentuk pengeluaran, maka item dari indikator kualitas adalah penetapan mutu yang harus dipenuhi dan kesesuaian mutu hasil kerja dengan standar perusahaan.

b) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan jumlah

keluaran yang dihasilkan karyawan, maka item dari indikator kuantitas adalah penetapan jumlah yang harus dicapai dan kesesuaian jumlah hasil kerja dengan standar perusahaan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu kerja berhubungan dengan sesuai tidaknya waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu digunakan untuk menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan, maka item dari indikator ketepatan waktu adalah penetapan standar ketepatan waktu mengawali pekerjaan dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.

Untuk lebih jelasnya, definisi operasional pada penelitian ini akan digambarkan dalam bentuk operasionalisasi variabel penelitian pada tabel 3.

**Tabel 3. Konsep, Variabel, Indikator dan Item**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
<b>Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)</b>	Keselamatan Kerja ( $X_1$ )	1. Kondisi ruang kerja	a. Kondisi ruang kerja terpelihara dengan baik b. Kondisi ruang gerak yang aman
		2. Fasilitas Pemadam	a. Tersedianya fasilitas alat pemadam kebakaran b. Alat pemadam sesuai standar
		3. Pencegah Kecelakaan	a. Tersedianya alat P3K b. Pengaman pada sambungan kabel listrik

Lanjutan Tabel 3. Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Kesehatan Kerja (X <sub>2</sub> )	1. Kebersihan	a. Setiap ruangan selalu dalam keadaan bersih b. Ruangan selalu dibersihkan setiap hari
	2. Penerangan	a. Penerangan cukup merata keseluruh ruangan b. Penerangan sangat membantu bagi karyawan
	3. Ventilasi	a. Terdapat ventilasi udara disetiap ruangan b. Sirkulasi udara di ruangan
	4. Suara dan Tekanan Udara	a. Tingkat kebisingan yang dapat ditolerasi b. Tekanan udara ditempat kerja
Kinerja (Y)  Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	a. Penetapan mutu yang harus dipenuhi b. Kesesuaian mutu hasil kerja dengan standar perusahaan
	2. Kuantitas	a. Penetapan jumlah yang harus dicapai b. Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan standar perusahaan
	3. Ketepatan Waktu	a. Ketepatan waktu mengawalipekerjaan sesuai standar perusahaan b. Ketepatanwaktumenylesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2014

#### 4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Sugiyono (2010:132), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert maka variabel yang akan

diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemungkinan jawaban dalam skala Likert tidak hanya “setuju” dan “tidak setuju” saja melainkan dibuat dengan lebih banyak kemungkinan jawaban misalnya, sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju dan sangat setuju. Kelima penilaian tersebut diberi skor dalam Tabel 4.

**Tabel 4. Penentuan Skor Jawaban Responden**

No.	Jawaban Responden	Skor
1.	Sangat setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Cukup Setuju (CS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2010:133)

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:152) “populasi atau *universe* adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga”. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:115) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek-obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo yang berjumlah 101 orang karyawan yang dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5. Jumlah Karyawan Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo**

No	Unit	Jumlah Karyawan
1	Administrasi Keuangan	15
2	SDM	13
3	Umum	10
4	Tanaman	13
5	Tebang dan Angkut	5
6	Remise	3
7	Instalasi	19
8	Pengolahan	11
9	Kendaraan	2
10	Traktor	1
11	Quality Control	9
Jumlah		101

Sumber : DataPrimer, diolah 2014

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:116) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jika populasi besar maka peneliti tidak mungkin untuk mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Untuk menentukan besarnya jumlah sampel dalam penelitian ini, digunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

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

Sumber : Prasetyo dan Jannah (2001:137)

Keterangan :

$n$  = Ukuran sampel  
 $N$  = Ukuran Populasi

$e$  = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir sebesar 0,05

Berdasarkan rumus tersebut, maka perhitungan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{101}{1+101(0,05)^2}$$

$$= \frac{101}{1,2525}$$

$$= 80,6 \text{ dibulatkan menjadi } 81 \text{ Responden}$$

Penelitian yang dilakukan di Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo dengan jumlah 101 karyawan, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 81 responden. Keseluruhan sampel adalah karyawan tetap Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo. Rumus alokasi proposional adalah:

$$n_i = N_i / N \times n$$

Sumber : Nazir (2005:306)

Keterangan :

- $N_i$  = jumlah populasi perkelompok.
- $N$  = jumlah populasi keseluruhan.
- $n$  = jumlah sampel yang telah ditentukan.
- $n_i$  = besar sampel untuk startum  $i$ .

Teknik Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate Random Sampling*. Untuk memperoleh sampel yang *representative*, pengambilan subyek dari setiap tingkat jabatan ditentukan

secara acak dan seimbang dengan banyaknya subyek dalam masing-masing tingkatan jabatan yang dapat dilihat dalam tabel 6.

**Tabel 6. Perhitungan Jumlah Sampel Setiap Bagian**

Bagian	Perhitungan	Jumlah Responden
Administrasi Keuangan	$\frac{15}{101} \times 81 = 12,0$	12
SDM	$\frac{13}{101} \times 81 = 10,4$	10
Umum	$\frac{10}{101} \times 81 = 8,0$	8
Tanaman	$\frac{13}{101} \times 81 = 10,4$	10
Tebang dan Angkut	$\frac{5}{101} \times 81 = 4,0$	4
Remise	$\frac{3}{101} \times 81 = 2,5$	3
Instalasi	$\frac{19}{101} \times 81 = 15,2$	15
Pengolahan	$\frac{11}{101} \times 81 = 8,8$	9
Kendaraan	$\frac{2}{101} \times 81 = 1,6$	2
Traktor	$\frac{1}{101} \times 81 = 0,80$	1
Quality Control	$\frac{9}{101} \times 81 = 7,21$	7
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2014

Dalam pengambilan sampel, setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Anggota sampel yang dipilih merupakan karyawan tetap Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo. Kemudian untuk menentukan siapa saja yang dijadikan sampel dalam setiap bagian, digunakanlah *Probability Random Sampling*. *Probability Random sampling* adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama kepada populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel

(Sugiyono, 2010:132). Pada kertas kecil-kecil dituliskan nomor subyek untuk masing-masing unit, satu nomor untuk setiap kertas. Kemudian kertas digulung, dengan tanpa prasangka diambilah sejumlah gulungan kertas sesuai dengan banyaknya sampel yang dibutuhkan untuk setiap unit, misalnya :12 gulungan diambil untuk bagian administrasi keuangan, 10 gulungan untuk SDM dan seterusnya. Nomor-nomor yang tertera pada gulungan kertas yang terambil dijadikan nomor subyek penelitian.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Sumber Data**

Sumber data menurut Arikunto (2010:172) yaitu “subjek dari mana data dapat diperoleh”. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **(a) Data Primer**

Data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan yang menjadi obyek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara kuesioner yang disebarakan kepada responden mengenai keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo.

#### **(b) Data Sekunder**

Sumber data tambahan yang diperoleh dari sumber lain dengan cara bertanya guna mencari tambahan data. Data ini meliputi data tentang sejarah perusahaan, personalia, tujuan, visi misi perusahaan, stuktur

organisasi, proses produksi, jam kerja karyawan dan informasi lainnya yang berasal dari literatur maupun internet terkait dengan ini.

## 2. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

### (a) Metode Kuesioner

Metode pengumpulan data melalui kuesioner ini merupakan alat utama dalam pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis dan disebarakan langsung kepada responden untuk dijawab dengan memilih alternatif jawaban yang tersedia. Data yang diperoleh dari kuesioner ini merupakan data primer dalam penelitian ini.

### (b) Metode Studi Pustaka (Dokumentasi)

Studi pustaka merupakan suatu metode pengumpulan data sekunder yang akan menunjang hasil penelitian. Metode ini bersumber dari literatur, dokumen dari perusahaan, jurnal, laporan penelitian atau makalah yang relevan dengan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini.

## 3. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan sesuai dengan metode pengumpulan data, adalah :

## (a) Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur dan dibagikan kepada responden untuk ditanggapi yang kemudian diuji validitas dan reliabilitas.

## (b) Pedoman Dokumentasi

Berupa alat-alat yang digunakan untuk mencatat dan mempelajari hal-hal yang diperlukan dalam penelitian sehingga akan diperoleh data mengenai sejarah perusahaan, personalia, struktur organisasi, proses produksi dan sebagainya pada Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo.

## F. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Singarimbun (2006:124) menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen (Arikunto, 2010:211). Validitas dicapai bila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian atau butir-butir pertanyaan dengan instrumen secara keseluruhan.

Untuk menguji validitas digunakan rumus korelasi *Product Moment*. Rumus korelasi *Product Moment* adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber : Arikunto (2010:213)

Keterangan :

- N = Banyaknya sampel
- r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
- X = Skor tiap item pertanyaan
- Y = Skor total tiap variabel

Pengujian validitas instrument dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor jawaban instrumen dengan skor total instrumen, dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi antar item dengan total item mempunyai taraf  $\alpha \leq 0,05$

## 2. Uji Reliabilitas

Singarimbun (2006:140) menerangkan reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Menurut Arikunto (2010:221), reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.

Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas ini adalah dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Menurut Maholtra (2005:32), suatu instrumen penelitian dikatakan handal apabila nilai  $\alpha \geq 0,6$ . Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Sumber: Arikunto (2010:239)

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah butir varian

$\sigma^2 t$  = Varians total

Dalam penelitian ini pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, yaitu dengan membandingkan koefisien reliabilitas alpha dengan indeks 0,6.

### 3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reabilitas

Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang telah dilakukan bertumpu pada skor responden dari tiap-tiap amatan, sedangkan benar tidaknya skor respon tergantung pada pengumpulan data. Berikut ini rekapitulasi uji validitas instrumen variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 7. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ )**

Butir Pertanyaan	r hitung	Signifikansi	Keterangan
$X_{1.1}$	0.881	0.000	Valid
$X_{1.2}$	0.997	0.000	Valid
$X_{1.3}$	0.999	0.000	Valid
$X_{1.4}$	0.991	0.000	Valid
$X_{1.5}$	0.992	0.000	Valid
$X_{1.6}$	0.988	0.000	Valid

Hasil uji validitas instrumen pada butir pertanyaan Keselamatan Kerja yang terdiri dari 6 butir pertanyaan didapatkan nilai koefisien Korelasi *Product Moment* ( $r$  hitung) antara 0,881 hingga 0,999 dan nilai signifikansi korelasi sebesar 0,000. Dengan menggunakan ketentuan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,361 dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 5% menunjukkan bahwa diambil keputusan menolak  $H_0$  dan disimpulkan bahwa butir pertanyaan Keselamatan Kerja adalah valid dan dapat digunakan pada proses analisis selanjutnya.

**Tabel 8. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ )**

Butir Pertanyaan	$r$ hitung	Signifikansi	Keterangan
$X_{2.1}$	0.977	0.000	Valid
$X_{2.2}$	0.826	0.000	Valid
$X_{2.3}$	0.857	0.000	Valid
$X_{2.4}$	0.984	0.000	Valid
$X_{2.5}$	0.923	0.000	Valid
$X_{2.6}$	0.907	0.000	Valid
$X_{2.7}$	0.965	0.000	Valid
$X_{2.8}$	0.949	0.000	Valid

Hasil Uji validitas instrumen pada butir pertanyaan Kesehatan Kerja yang terdiri dari 8 butir pertanyaan didapatkan nilai koefisien Korelasi *Product Moment* ( $r$  hitung) antara 0,826 hingga 0,984 dan nilai signifikansi korelasi sebesar 0,000, Dengan menggunakan ketentuan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,361 dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 5% menunjukkan bahwa diambil keputusan menolak  $H_0$  dan

disimpulkan bahwa butir pertanyaan Kesehatan Kerja adalah valid dan dapat digunakan pada proses analisis selanjutnya.

**Tabel 9. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Butir Pertanyaan	r hitung	Signifikansi	Keterangan
Y <sub>1.1</sub>	0.997	0.000	Valid
Y <sub>1.2</sub>	0.996	0.000	Valid
Y <sub>1.3</sub>	0.998	0.000	Valid
Y <sub>1.4</sub>	0.984	0.000	Valid
Y <sub>1.5</sub>	0.953	0.000	Valid
Y <sub>1.6</sub>	0.998	0.000	Valid

Uji validitas instrumen pada butir pertanyaan Kinerja Karyawan yang terdiri dari 6 butir pertanyaan didapatkan nilai koefisien Korelasi *Product Moment* (r hitung) antara 0.953 hingga 0.998 dan nilai signifikansi korelasi sebesar 0.000, Dengan menggunakan ketentuan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,361 dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 5% menunjukkan bahwa diambil keputusan menolak H<sub>0</sub> dan disimpulkan bahwa butir pertanyaan Kesehatan Kerja adalah valid dan dapat digunakan pada proses analisis selanjutnya. Selain uji validitas, penelitian harus diuji kehandalannya dengan menggunakan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut :

**Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X <sub>1</sub>	0.991	Reliabel
X <sub>2</sub>	0.980	Reliabel
Y	0.996	Reliabel

Berdasarkan tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas, dapat diketahui bahwa instrumen penelitian reliabel karena *Alpha Cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0.6 yaitu Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.991, Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.980 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.996 yang menandakan bahwa semua variabel yang digunakan untuk melihat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sudah reliabel.

## G. Analisis Data

Menurut Singarimbun (2006:217) Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Data-data yang diperoleh sebelum disajikan dalam bentuk informasi akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for Windows*. Analisis yang akan dipergunakan sebagai berikut:

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh dari variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mempermudah dalam

menganalisis data maka dipergunakan program komputer *SPSS 16.0 for windows*. Analisis regresi berganda adalah alat analisis yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua atau lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat yaitu Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Variabel Keselamatan Kerja

X<sub>2</sub> = Variabel Kesehatan Kerja

α = Konstanta Regresi

β<sub>1,2</sub> = Koefisien Regresi yang telah ada di *standarlized*

Hasil analisis regresi berganda akan diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien regresi merupakan koefisien (nilai) yang dipergunakan untuk mengetahui dan mengukur variabel-variabel mana yang berpengaruh paling tinggi dan paling rendah terhadap variabel terikat (Y). Besarnya α yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Untuk memperoleh nilai α, β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub> digunakan persamaan sebagai berikut :

Sugiyono (2010:277) rumus persamaan regresi linier berganda dinyatakan

sebagai berikut :

$$\beta_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_2^2)(\sum X_1^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$\beta_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$\alpha = Y - \beta_1 x_1 - \beta_2 x_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat yaitu Kinerja karyawan  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta_1\beta_2$  = Koefisien regresi atau prediktor  
 $X_1$  = Variabel bebas pertama yaitu Keselamatan Kerja  
 $X_2$  = Variabel bebas kedua yaitu Kesehatan Kerja

Pengujian dilaksanakan pada  $\alpha= 0,05$  dengan cara menilai probabilitas dari hasil olahan *SPSS 16.00 For windows*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan pendekatan alternatif yang didasarkan pada probabilitas dibawah 5% ( $P < 0.05$ ) yaitu :

- 1) Jika Probabilitas terhitung  $P < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.
- 2) Jika Probabilitas terhitung  $P > 0.05$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.

### 3. Uji Simultan (Uji F)

Untuk melakukan pengujian dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, maka dilakukan dengan menggunakan Uji F. Rumus Uji F yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- F = pendekatan distribusi probabilitas  
R = koefisien relasi ganda  
k = jumlah variabel bebas  
n = jumlah sampel

(a) Kriteria pengujian yang ditetapkan dari uji F ini adalah sebagai berikut:

(1) Jika nilai probabilitas F hitung  $<$  nilai  $\alpha = 5\%$  (0,05,) berarti variabel-variabel bebas berupa Keselamatan Karyawan ( $X_1$ ) dan Kesehatan Karyawan ( $X_2$ ), secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang bermakna dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik Gula Toelangan Sidarjo.

(2) Jika nilai probabilitas F hitung  $>$  nilai  $\alpha = 5\%$  (0,05,) berarti variabel-variabel bebas berupa Keselamatan Karyawan ( $X_1$ ) dan Kesehatan Karyawan ( $X_2$ ), secara bersama-sama (simultan) tidak mempunyai pengaruh yang bermakna dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik Gula Toelangan Sidarjo.

(b) Hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan dari uji F adalah sebagai berikut :

(1) Hipotesis diterima berarti : secara simultan, variabel-variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo).

(2) Hipotesis ditolak berarti : secara simultan, variabel-variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan) tidak

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo).

#### 4. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel- variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat atau untuk mengetahui variabel bebas mana yang lebih berpengaruh diantara kedua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). rumus uji t yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

t = Koefisien penentu

$b_i$  = Estimasi Xi

$Sb_i$  = Simpangan baku koefisien regresi

(a) Kriteria penilaian dari hasil uji t ini adalah sebagai berikut :

(1) Apabila nilai probabilitas t hitung  $\leq$  nilai  $\alpha = 5\%$  (0,05) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas berupa Keselamatan Karyawan ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja Karyawan ( $X_2$ ), secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo.

(2) Apabila nilai probabilitas t hitung  $>$  nilai  $\alpha = 5\%$  (0,05) berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas berupa Keselamatan Karyawan ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja Karyawan ( $X_2$ ), secara parsial terhadap

variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo.

(b) Hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan dari uji t adalah sebagai berikut :

- (1) Hipotesis diterima berarti: secara parsial, variabel-variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo).
- (2) Hipotesis ditolak berarti: secara parsial, variabel-variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo).

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

###### (a) Sejarah Perusahaan

Pabrik Gula (PG) Toelangan Sidoarjo didirikan pada tahun 1850 oleh perusahaan swasta Belanda yang bernama *N.V. Mattschappy Tot Exploitatie de Suiker Ondernamingen Krembong en Toelangan* yang kemudian berubah menjadi *N.V. Mattschappy Krembong en Toelangan* dibawah manajemen *Tiedeman Van Kerchem* (TVK) Indonesia di Surabaya.

Setelah Indonesia merdeka, maka perusahaan-perusahaan yang dulunya dikuasai oleh pemerintah Belanda kemudian diambil alih seluruhnya oleh pemerintah Indonesia melalui Surat Keputusan Menteri Pertanian No.229/UM/57 dan ditempatkan dibawah Koordinasi Kementerian Kemakmuran, Badan Penyelenggara Perusahaan Gula Negera (BPPGN).

Setelah Agresi Militer Belanda II pada tahun 1949 manajemen PG. Toelangan dikembalikan kepemilik lama yaitu TVK. Namun, pada akhir tahun 1957 kembali diambil alih oleh pemerintah Republik Indonesia dan dimasukkan kedalam Kesatuan Pra Unit Gula. Melalui Peraturan

Pemerintah (PP) No.166/1961, PG. Toelangan dikelola oleh badan khusus urusan Perusahaan Negara Perkebunan (BUKPNP).

Selanjutnya, melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP-RI) No.7/1972 PG. Toelangan dimasukkan kedalam kelompok pabrik-pabrik gula diwilayah delta di bawah manajemen Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) XXII.

Setelah dilakukan beberapa kali perubahan nama kepengurusan, akhirnya dikeluarkan lembaga Negara 234/1974 tentang perubahan hirarki kepengurusan sebagai berikut:

- (1) Badan Khusus Urusan Perkebunan Negara Perkebunan menjadi Inspeksi Wilayah
- (2) Perusahaan Negara Perkebunan XXII berubah menjadi PT. Perkebunan XXI-XXII (Persero)
- (3) Perusahaan Negara Perkebunan XXII PG. Toelangan berubah menjadi PG. Toelangan PT. Perkebunan XXI-XXII (Persero)

Sesuai PP. No.15 tanggal 4 Febuari 1996 tentang Pelebunan Perusahaan Perseroan (Persero). PT. Perkebunan XXI-XXII dan Perusahaan Perseroan (Persero) XXVII menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan X, yang diputuskan Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan XXVII yang masing-masing didirikan berdasarkan PP No.13 Tahun 1990, PP No.23 Tahun1973 dan PP No.7 Tahun 1972 dilebur dalam Perusahaan Perseroan (Persero).

PT. Perkebunan Nusantara X yang selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah ini disebut Persero PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) membawahi 11 pabrik gula, 2 rumah sakit, 2 pabrik tembakau, 1 pabrik karung. Salah satu dari sebelas pabrik gula dari PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) adalah Pabrik Gula Toelangan.

Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo ini merupakan pabrik gula terkecil diantara 14 pabrik gula lain yang di bawah PT. Perkebunan Nusantara X. Kapasitas giling pada PG. Toelangan Sidoarjo 1.250 ton tebu perhari yang berlokasi didesa Tulangan, kecamatan Tulangan, kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur

Sistem yang digunakan petani tebu di PG. Toelangan Sidoarjo adalah sistem pengolahan lahan tebu di area persawahan, mekanisasi dengan traktor telah dilakukan oleh para petani tersebut, tetapi saat panen petani masih menggunakan sistem manual. Pada area pabrik, PG Toelangan Sidoarjo masih menggunakan teknologi zaman Belanda. Kapasitas kerja PG. Toelangan Sidoarjo ini adalah 160-170 hari atau 5-5,5 bulan pertahun, terdapat lebih dari 195 hari dalam waktu setahun karena operasional pabrik menyesuaikan jadwal tanam dan panen tebu yang memang tidak dapat ditanam dan panen dalam waktu setahun penuh.

**(b) Tujuan Perusahaan**

Tujuan perusahaan tercantum dalam Anggaran Dasar No.47 tanggal 13 Agustus 2008 adalah :

Melakukan usaha dibidang Agrobisnis dan Agroindustri serta optimalisasi pemanfaatan sumberdaya perseroan untuk menghasilkan barang dan atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat, dan mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai-nilai perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

**(c) Visi dan Misi Perusahaan**

Visi

Menjadi Perusahaan agroindustri terkemuka yang berwawasan lingkungan

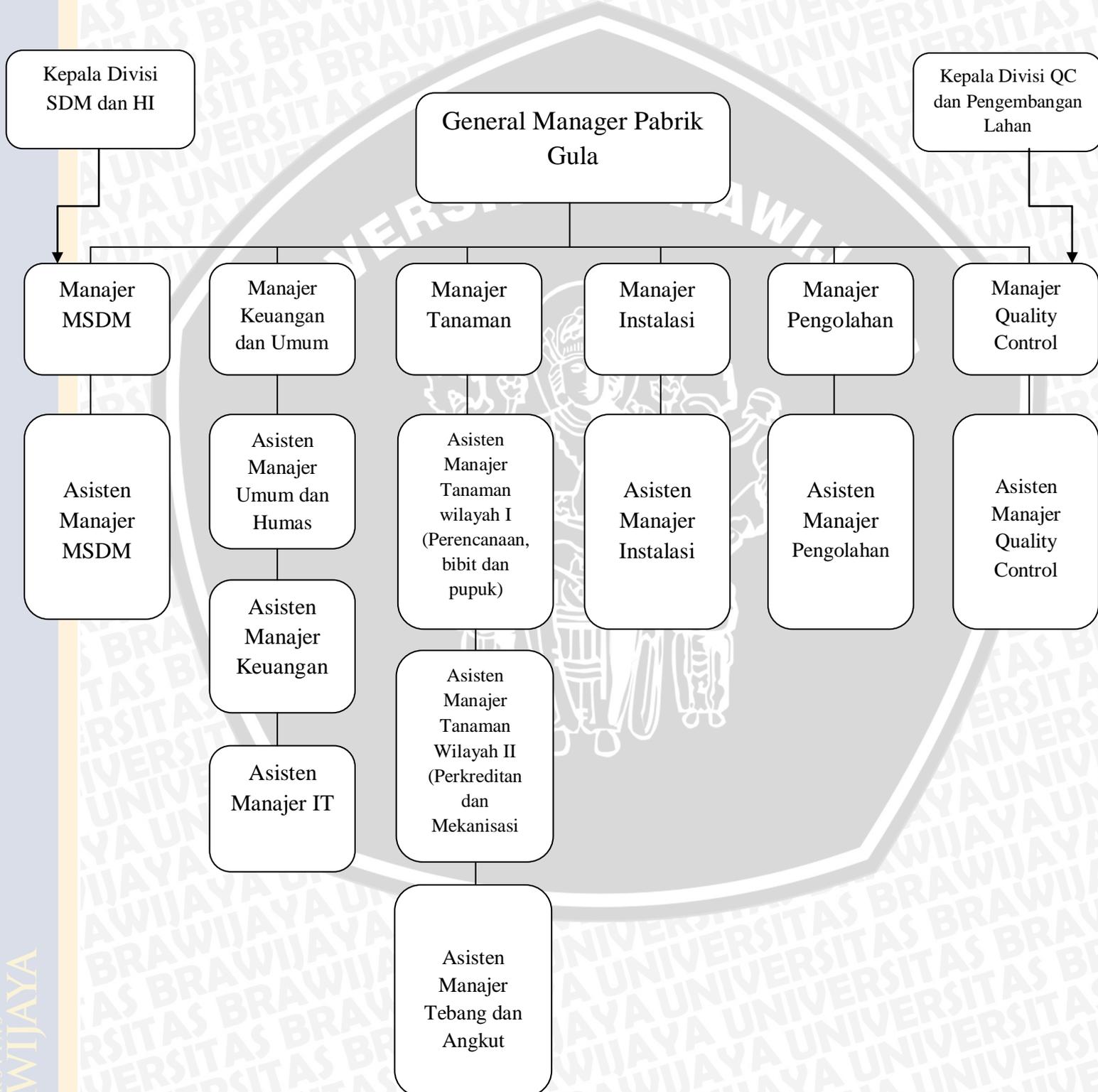
Misi

- (1) Berkomitmen menghasilkan produk berbasis bahan baku tebu dan tembakau yang berdaya saing tinggi untuk pasar domestik dan internasional dan berwawasan lingkungan.
- (2) Berkomitmen menjaga pertumbuhan dan kelangsungan usaha melalui optimalisasi dan efisiensi disegala bidang.
- (3) Mendedikasikan diri untuk selalu meningkatkan nilai-nilai perusahaan bagi kepuasan *Stakeholder* melalui kepemimpinan, inovasi dan kerjasama tim serta organisasi yang profesional.

(d) Struktur Organisasi

Gambar 3. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero)

Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo



**(e) Personalia**

Secara keseluruhan jumlah karyawan tetap PG. Toelangan Sidoarjo per tahun 2014 adalah sebanyak 101 orang dengan komposisi sebagai berikut:

## 1) Komposisi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 11. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	82
Perempuan	19
<b>Total</b>	<b>101</b>

Sumber : data primer 2014

Tabel 11 menunjukkan bahwa komposisi karyawan berdasarkan jenis kelamin berjumlah 101 orang dengan komposisi laki-laki sebanyak 82 orang dan perempuan sebanyak 19 orang.

## 2) Komposisi Karyawan Berdasarkan Usia

**Tabel 12. Komposisi Pegawai Berdasarkan Usia**

Usia (tahun)	Jumlah
≤ 30	19
31-40	42
41-50	29
51-56	11
<b>Total</b>	<b>101</b>

Sumber : data primer, 2014

Tabel 12 menunjukkan bahwa komposisi pegawai berdasarkan usia terdiri dari usia  $\leq 30$  berjumlah 19 orang, usia 31-40 berjumlah 42 orang, usia 41-50 berjumlah 29 dan usia 51-56 berjumlah 11 orang.

### 3) Komposisi Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 13. Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SD	3
SMP	8
SMA/SMK	26
Diploma	23
Sarjana	41
<b>Total</b>	<b>101</b>

Sumber : data primer 2014

Tabel 13 menunjukkan bahwa komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari tingkat pendidikan SD berjumlah 3 orang, tingkat pendidikan SMP berjumlah 8 orang, tingkat pendidikan SMA/SMK berjumlah 26, tingkat pendidikan Diploma berjumlah 23 orang dan tingkat pendidikan Sarjana berjumlah 41 orang.

## 4) Komposisi Karyawan Berdasarkan Status

**Tabel 14. Komposisi Karyawan Berdasarkan Status**

Jabatan	Karyawan Tetap	
	I-II	III-IV
Administrasi Keuangan	11	4
SDM	9	4
Umum	6	4
Tanaman	8	5
Tebang dan Angkut	4	1
Remise	3	-
Instalasi	14	5
Pengolahan	8	3
Kendaraan	2	-
Traktor	1	-
Quality Control	7	2
Jumlah	73	28
<b>Total</b>	<b>101</b>	

Sumber : Data Primer 2014

Tabel 14 menunjukkan bahwa komposisi pegawai berdasarkan status yang terdiri dari golongan I dan II sebanyak 73 orang, golongan III dan IV sebanyak 28 orang.

## 5) Komposisi Pegawai berdasarkan Bagian

Tabel 15. Komposisi Pegawai per Bagian

Bagian	Jumlah
Administrasi Keuangan	15
SDM	13
Umum	10
Tanaman	13
Tebang dan Angkut	5
Remise	3
Instalasi	19
Pengolahan	11
Kendaraan	2
Traktor	1
Quality Control	9
<b>Total</b>	<b>101</b>

Sumber : DataPrimer 2014

Tabel 15 menunjukkan bahwa komposisi pegawai berdasarkan per Bagian yang terdiri dari bagian akuntansi keuangan berjumlah 15 orang, bagian SDM 13 orang, bagian umum 10 orang, bagian tanaman berjumlah 13 orang, bagian tebang dan angkut berjumlah 5 orang, bagian remise berjumlah 3 orang, bagian instalasi berjumlah 19 orang, bagian pengolahan berjumlah 11 orang, bagian kendaraan berjumlah 2 orang, bagian traktor berjumlah 1 orang, bagian *quality control* berjumlah 9 orang.

(f) Jam kerja Karyawan

Terdapat jadwal jam kerja yang jelas dan berlaku bagi seluruh karyawan PG. Toelangan. Jadwal tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Senin – Jum'at: 07.00 - 11.30 WIB

11.30 - 12.30 WIB (Istirahat)

12.3 - 15.00 WIB

Sabtu : 07.00 - 12.00WIB

(g) Proses Produksi

Proses produksi gula Kristal di PG. Toelangan Sidoarjo menggunakan proses defekasi-sulfitasi dengan bahan baku tebu. Secara garis besar, proses produksinya dapat dibagi menjadi enam unit, yaitu :

1) Stasiun Gilingan

Proses di stasiun gilingan dapat dibedakan menjadi dua tahap, yaitu proses pendahuluan dan ekstraksi tebu. Tebu yang masih berupa batang dipotong menjadi bagian yang lebih kecil pada alat pendahuluan hingga menjadi serabut yang berukuran sekitar 5cm. kemudian serabut-serabut tebu ini diekstraksi menggunakan gilingan hingga nira yang ada dalam batang tebu terperas. Untuk meningkatkan efisiensi pemerahan, ditambahkan air imbibisi. Nira yang dihasilkan masih tercampur dengan kotoran yang menempel atau disebut nira mentah dan akan diproses selanjutnya distasiun

pemurnian, sedangkan ampas yang dihasilkan akan digunakan sebagai bahan bakar boiler.

#### 2) Stasiun Pemurnian

Zat-zat bukan gula yang terdapat dalam nira dipisahkan dengan mengendalikan suhu, Ph,dan waktu tinggal di setiap peralatan agar sukrosa yang terkandung dalam nira tidak terinversi. Sebagian besar zat-zat bukan gula tersebut akan terpisahkan sebagai blotongan dan nira yang dihasilkan disebut nira jernih.

#### 3) Stasiun Penguapan

Nira jernih masih memiliki kadar air tinggi. Untuk mengefisienkan pemakaian uap pada proses kristalisanantinya, air dalam nira diuapkan hingga nira mencapai 30-32 oBe. Proses penguapan ini dilakukan secara hampa udara.

#### 4) Stasiun Masakan

Nira kental yang dihasilkan, diuapkan lebih lanjut hingga terbentuk Kristal gula .proses kristalisasi ini juga dilaksanakan dalam kondisi hampa udara. Untuk mencapai ukuran Kristal yang diinginkan, proses masakan dibagi dalam beberapa tahap.hasil akhir stasiun masakan adalah *massecuite*, yaitu Kristal gula yang masih mengandung lapisan-lapisan strup disekelilingnya.

#### 5) Stasiun Putaran

Kristal gula dalam massecuite dipisahkan dari strup dengan memanfaatkan gaya sentrifugal. Proses sentrifugasi ini dilakukan dalam beberapa tahap, tergantung jenis massecuite yang diputar.

#### 6) Stasiun Penyelesaian

Gula yang dihasilkan stasiun putaran masih mengandung kadar air yang cukup tinggi, oleh karena itu gula dikeringkan dan didinginkan dengan menggunakan *Sugar Drier and Cooler (SDC)* hingga diperoleh gula dengan kadar air dan suhu yang diharapkan.

### **(h) Maksud dan Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perusahaan**

- 1) Mengembangkan kerjasama, pengertian dan partisipasi efektif antara pemimpin perusahaan, para manajer dan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban bersama dibidang keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka melancarkan usaha berproduksi.
- 2) Menyelenggarakan pembinaan bagi seluruh karyawan dalam usaha pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran serta meningkatkan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja maupun dalam pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan.

**(i) Alat-alat Pelindung Diri**

Alat-alat pelindung diri yang dipergunakan sewaktu bekerja dan sewaktu menjalankan pabrik terdiri dari :

- 1) Topi keselamatan
- 2) Kacamata pengaman
- 3) Sarung tangan karet anti asam/alkali
- 4) Sarung tangan anti listrik
- 5) Sarung tangan asbes
- 6) Sarung tangan kulit
- 7) Sepatu karet
- 8) Pakaian anti asam
- 9) Apron plastic atau karet
- 10) Apron kulit
- 11) Topeng las
- 12) Pelindung muka anti asam
- 13) Pelindung muka anti panas
- 14) Sabuk pengaman
- 15) Masker anti debu iritan
- 16) Gas masker dengan tabung udara
- 17) Pelindung telinga

**(j) Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perusahaan**

- 1) Apabila terjadi suatu kecelakaan disuatu unit atau daerah kerja, maka karyawan yang mula-mula mengetahui kejadiannya tersebut harus

memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan. Korban harus ditempatkan ditempat yang teduh dan aman, dimana cukup tersedia udara bersih.

- 2) Karyawan tersebut setelah memberikan pertolongan pertama, ataupun karyawan yang mengetahui kejadian tersebut segera menghubungi Poliklinik setempat guna mendapatkan bantuan *Ambulance*.
- 3) Pemberitahuan perihal terjadinya kecelakaan harus singkat dengan menyebutkan lokasi kejadian serta peristiwa kejadian secara jelas.
- 4) *Ambulance* akan membawa korban ke Rumah Sakit guna mendapatkan perawatan lebih lanjut.
- 5) Atasan korban harus melaporkan kejadian tersebut secara tertulis ke Bagian Administrasi Keuangan dengan mempergunakan formulir laporan kecelakaan yang telah disediakan disetiap unit atau daerah dalam waktu tidak lebih dari 24 jam.
- 6) Dokter perusahaan harus pula mengisi formulir laporan kecelakaan dengan menyebutkan kedaan korban dan mengirim ke bagian Administrasi Keuangan dengan tindasan ke P2K3.
- 7) Bagian Administrasi Keuangan harus melaporkan kejadian tersebut selambat-lambatnya 2x 24 jam kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja Kabupaten setempat.
- 8) Atas dasar pada butir 6 dan butir 7 Pimpinan Perusahaan akan mengirimkan laporan resmi tentang kecelakaan dengan

menggunakan formulir bentuk 2 dan 25 ke Kantor Departemen Tenaga Kerja Kabupaten setempat.

- 9) Ketua P2K3 atau Pimpinan Perusahaan meneliti sebab-sebab kecelakaan dan menentukan lebih lanjut langkah-langkah pencegahan agar kecelakaan serupa tidak terulang lagi.
- 10) Setelah penderita sembuh dan tidak lagi dirawat dirumah sakit, maka ia wajib melaporkan diri ke dokter perusahaan dengan menyerahkan surat keterangan dari Rumah Sakit dan atau dokter yang merawatnya, tentang keadaan kesehatannya.
- 11) Dokter Perusahaan akan mengirimkan laporan sembuh bentuk 8 dengan menjelaskan tentang prosentase cacat dari korban ataupun keadaan lainnya, kepada Bagian Administrasi Keuangan.
- 12) Bagian Administrasi Keuangan selanjutnya akan memproses pelaporan ke kantor Depnaker dengan mengisi dan mengirimkan formulir bentuk 3 dan 8 tentang kesembuhan korban
- 13) Bila korban meninggal dunia maka formulir pelaporannya yang dipergunakan adalah formulir bentuk 4 dan daftar keluarga yang dapat diperoleh dari Kantor Depnaker melalui Bagian Administrasi Keuangan.
- 14) Bila kecelakaan menimpa seseorang karyawan diluar kawasan maupun lingkungan pabrik, maka setiap karyawan ataupun pihak keluarga yang mengetahui kejadian itu harus memberitahukannya ke

perusahaan melalui Bagian Administrasi Keuangan dan atau poliklinik setempat.

## 2. Gambaran Umum Responden

### (a) Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 16.

**Tabel 16. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Prosentase (%)
Laki-laki	62	76,6%
Perempuan	19	23,4%
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2014

Tabel 16 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 62 orang (76,6%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 19 orang (23,4%).

### (b) Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Gambaran responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 17.

**Tabel 17. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 30 tahun	30	37%
31 – 40 tahun	28	34,6%
41 – 50 tahun	17	21%
51 – 56 tahun	6	7,4%
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2014

Berdasarkan tabel 17 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia < 30 tahun berjumlah 30 orang (37%), responden berusia 31 - 40 tahun berjumlah 28 orang (34,6%), responden berusia 41-50 tahun berjumlah 17 orang (21%), dan responden berusia 51-56 tahun berjumlah 6 orang (7,4%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Pabrik Gula Toelangan berusia produktif.

(c) Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 18.

**Tabel 18. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SD	2	2,4%
SMP	4	4,9%
SMA/SMK	20	24,7%
Diploma	19	23,5%
Sarjana	36	44,5%
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2014

Pada tabel 18 menunjukkan bahwa mayoritas responden berlatar belakang pendidikan Sarjana berjumlah 36 orang (44,5%), Diploma berjumlah 19 orang (23,5%), SMA/SMK berjumlah 20 orang (24,7%), SMP berjumlah 4 orang (4,9%) dan SD berjumlah 2 orang (2,4%).

## (d) Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 19.

**Tabel 19. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1 – 5 tahun	13	16%
6 – 10 tahun	22	27,1%
11 – 15 tahun	15	18,6%
16 – 20 tahun	14	17,3%
>20 tahun	17	21%
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2014

Pada tabel 19 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 6-10 tahun berjumlah 22 orang (27,1%), lebih dari 20 tahun berjumlah 17 orang (21%), 11-15 tahun berjumlah 15 orang (18,6%), 16-20 tahun berjumlah 14 orang (17,3%), dan 1-5 tahun berjumlah 13 orang (16%).

## (e) Gambaran Responden Berdasarkan Bagian

Gambaran responden berdasarkan bagian dapat dilihat pada tabel 20.

**Tabel 20. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian**

<b>Bagian</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Administrasi Keuangan	12	14,8%
SDM	10	12,3%
Umum	8	9,8%
Tanaman	10	12,3%
Tebang dan Angkut	4	4,9%
Remise	3	3,8%
Instalasi	15	18,6%
Pengolahan	9	11,1%
Kendaraan	2	2,5%
Traktor	1	1,2%
Quality Control	7	8,7%
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer diolah, 2014

Pada tabel 20 menunjukkan mayoritas responden terdiri dari staf bagian Administrasi Keuangan berjumlah 12 orang (14,8%), SDM berjumlah 10 orang (12,3%), Umum berjumlah 8 orang (9,8%), Tanaman berjumlah 10 orang (12,3%), Tebang dan Angkut berjumlah 4 orang (4,9%), Remise berjumlah 3 orang (3,8%), Instalasi berjumlah 15 orang (18,6%), Pengolahan berjumlah 9 orang (11,1%), Kendaraan berjumlah 2 orang (2,5%), Traktor berjumlah 1 orang (1,2%) dan Quality Control berjumlah 7 orang (8,7%).

### 3. Hasil Analisis Data

#### (a) Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 88 responden maka dengan analisis deskriptif dapat gambaran dari masing-masing item pernyataan mengenai variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) yang terdiri dari indikator kondisi ruang kerja, fasilitas pemadam dan pencegah kecelakaan. Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terdiri dari indikator berupa Kebersihan, Penerangan, Ventilasi, Suara dan Tekanan Udara, serta variabel Kinerja ( $Y$ ) yang terdiri dari indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Noermijati (2010) yaitu:

1,00 – 1,80	= sangat rendah/ sangat kecil/ sangat lemah
1,81 – 2,60	= rendah/ kecil/ lemah
2,61–3,40	= cukup
3,41 – 4,20	= tinggi/ besar/ kuat/ baik
4,21 – 5,00	= sangat tinggi/ sangat besar/ sangat kuat

#### (1) Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ )

Dalam variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) terdapat 6 item pernyataan yang diajukan kepada responden. Skala jawaban terdiri dari skala 1 (Sangat Tidak Setuju), skala 2 (Tidak Setuju), skala 3 (Cukup Setuju), skala 4 (Setuju), dan skala 5 (Sangat Setuju). Hasil tabulasi distribusi frekuensi variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 21. Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ )**

Item	STS		TS		CS		S		SS		Rata-rata
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
X <sub>1.1</sub>	0	0.0	0	0.0	4	4.9	45	55.6	32	39.5	4.35
X <sub>1.2</sub>	0	0.0	0	0.0	4	4.9	60	74.1	17	21.0	4.16
X <sub>1.3</sub>	2	2.5	1	1.2	5	6.2	61	75.3	12	14.8	3.99
X <sub>1.4</sub>	2	2.5	1	1.2	4	4.9	68	84.0	6	7.4	3.93
X <sub>1.5</sub>	2	2.5	4	4.9	1	1.2	66	81.5	8	9.9	3.91
X <sub>1.6</sub>	0	0.0	0	0.0	5	6.2	72	88.9	4	4.9	3.99
<b>Rata-rata Variabel</b>											3.99

Sumber : Data Diolah, 2014

Keterangan :

X<sub>1.1</sub>= kondisi ruang kerja

X<sub>1.2</sub>= kondisi ruang gerak

X<sub>1.3</sub>= ketersediaan fasilitas pemadam kebakaran

X<sub>1.4</sub>= alat pemadam terstandar

X<sub>1.5</sub>= ketersediaan P3K

X<sub>1.6</sub>= ketersediaan pengaman sambungan listrik

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 81 responden maka diketahui bahwa untuk item kondisi ruang kerja pada pernyataan “Kondisi ruang kerja bapak/ibu terpelihara dengan baik”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 45 orang, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 4 orang. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item pertama adalah 4,35 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item pertama berada pada daerah sangat tinggi (sangat baik), yang artinya responden sangat puas terhadap kondisi ruang kerja yang terpelihara dengan baik.

Untuk item kedua yaitu pernyataan “Kondisi ruang gerak tempat bapak/ibu bekerja aman”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 60 orang, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 4 orang. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item kedua adalah 4,16 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item kedua berada pada daerah tinggi (baik), yang artinya responden puas terhadap kondisi ruang gerak yang aman ditempat kerja.

Untuk item ketiga yaitu pernyataan “Tersedianya alat pemadam kebakaran ditempat bapak/ibu bekerja”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 61 orang, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item ketiga adalah 3,99 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item ketiga berada pada daerah tinggi (baik), yang artinya responden puas terhadap ketersediaan fasilitas pemadam kebakaran ditempat kerja”.

Untuk item keempat yaitu pernyataan “Penyediaan alat pemadam kebakaran yang sesuai standar ditempat bapak/ibu bekerja”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6

orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 68 orang, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 4 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item keempat adalah 3,93 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item keempat berada pada daerah tinggi (baik), yang artinya responden puas terhadap fasilitas pemadam kebakaran yang sesuai standar”.

Untuk item kelima yaitu pernyataan “Tersedianya alat P3K ditempat bapak/ibu bekerja”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang , responden yang menjawab setuju sebanyak 66 orang, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 1 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item kelima adalah 3,91 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item kelima berada pada daerah tinggi (baik), yang artinya responden puas terhadap ketersediaan alat P3K ditempat kerja”.

Untuk item keenam yaitu pernyataan “Adanya pengamanan pada sambungan kabel listrik ditempat bapak/ibu bekerja”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 72 orang, responden

yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 orang. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item keenam adalah 3,99 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item keenam berada pada daerah tinggi (baik), yang artinya responden puas terhadap ketersediaan pengamanan pada sambungan listrik ditempat kerja”.

Sebagian besar responden memberi skala S atau menyatakan Setuju terhadap item pada variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ). Nilai *mean* variabel sebesar 3,99 menunjukkan bahwa rata-rata responden yang diamati memberikan penilaian yang Tinggi (Baik) mengenai item pada variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ). Rata-rata tertinggi pada item  $X_{1,1}$  menunjukkan bahwa item tersebut diberi persepsi paling tinggi dibandingkan dengan item lainnya.

## 2) Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ )

Dalam variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terdapat 8 item pernyataan yang diajukan kepada responden untuk dijawab. Skala jawaban terdiri dari skala 1 (Sangat Tidak Setuju), skala 2 (Tidak Setuju), skala 3 (Cukup Setuju), skala 4 (Setuju), dan skala 5 (Sangat Setuju). Hasil tabulasi distribusi frekuensi variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 22. Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ )**

Item	STS		TS		CS		S		SS		Rata-rata
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
X <sub>2.1</sub>	0	0.0	3	3.7	3	3.7	39	48.1	36	44.4	4.33
X <sub>2.2</sub>	0	0.0	0	0.0	4	4.9	28	34.6	49	60.5	4.56
X <sub>2.3</sub>	0	0.0	0	0.0	1	1.2	31	38.3	49	60.5	4.59
X <sub>2.4</sub>	0	0.0	0	0.0	0	0.0	44	54.3	37	45.7	4.46
X <sub>2.5</sub>	0	0.0	1	1.2	10	12.3	54	66.7	16	19.8	4.05
X <sub>2.6</sub>	0	0.0	0	0.0	8	9.9	59	72.8	14	17.3	4.07
X <sub>2.7</sub>	0	0.0	1	1.2	9	11.1	50	61.7	21	25.9	4.12
X <sub>2.8</sub>	0	0.0	1	1.2	5	6.2	56	69.1	19	23.5	4.15
<b>Rata-rata Variabel</b>											4.29

Sumber : Data Diolah, 2014

**Keterangan :**

- X<sub>2.1</sub> = kebersihan ruang kerja
- X<sub>2.2</sub> = ruangan yang selalu dibersihkan
- X<sub>2.3</sub> = penerangan yang merata
- X<sub>2.4</sub> = penerangan yang sangat membantu
- X<sub>2.5</sub> = ketersediaan ventilasi udara
- X<sub>2.6</sub> = sirkulasi udara
- X<sub>2.7</sub> = tingkat kebisingan
- X<sub>2.8</sub> = tekanan udara

Berdasarkan Tabel 22 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden diketahui bahwa untuk item pertama pada pernyataan “Setiap ruangan bapak/ibu selalu dalam keadaan bersih”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 39 orang, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item pertama adalah 4,33 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item pertama berada pada daerah sangat tinggi (sangat baik), yang artinya responden sangat puas terhadap kebersihan ruang kerja.

Untuk item kedua pada pernyataan “Ruangan ditempat bapak/ibu bekerja selalu dibersihkan setiap hari”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 4 orang. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item kedua adalah 4,56 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item kedua berada pada daerah sangat tinggi (sangat baik), yang artinya responden sangat puas terhadap ruangan yang selalu dibersihkan setiap hari.

Untuk item ketiga pada pernyataan “Penerangan di lingkungan tempat bapak/ibu bekerja cukup terang dan merata”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 1 orang. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item ketiga adalah 4,59 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item ketiga berada pada daerah sangat tinggi (sangat baik), yang artinya responden sangat puas terhadap penerangan yang merata ditempat kerja.

Untuk item keempat pada pernyataan “Penerangan di lingkungan tempat bapak/ibu bekerja cukup terang dan merata”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 44 orang. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item keempat adalah 4,46 yang

berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item keempat berada pada daerah sangat tinggi (sangat baik), yang artinya responden sangat puas terhadap penerangan yang membantu pekerjaan yang memerlukan kecermatan.

Untuk item kelima pada pernyataan “Adanya ventilasi disetiap ruang kerja bapak/ibu”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 54 orang, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 10 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item kelima adalah 4,05 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item kelima berada pada daerah tinggi (baik), yang artinya responden puas terhadap ketersediaan ventilasi ditempat kerja.

Untuk item keenam pada pernyataan “Sirkulasi udara ditempat kerja bapak/ibu baik”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 59 orang, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 8 orang. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item keenam adalah 4,07 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item keenam berada pada daerah tinggi (baik), yang artinya responden puas terhadap sirkulasi udara ditempat kerja.

Untuk item ketujuh pada pernyataan “Tingkat kebisingan ditempat bapak/ibu bekerja dapat ditoleransi”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 50 orang, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 9 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item ketujuh adalah 4,12 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item ketujuh berada pada daerah tinggi (baik), yang artinya responden puas terhadap toleransi tingkat kebisingan.

Untuk item kedelapan pada pernyataan “Tekanan udara ditempat bapak/ibu bekerja baik”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 56 orang, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item ketujuh adalah 4,15 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item ketujuh berada pada daerah tinggi (baik), yang artinya responden puas terhadap kondisi tekanan udara ditempat kerja.

Sebagian besar responden memberikan skala S atau menyatakan Setuju terhadap item pada variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ). Nilai *mean* variabel sebesar 4,29 menunjukkan bahwa rata-rata responden yang diamati memberikan penilaian yang Sangat

Tinggi (sangat baik) mengenai item pada variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ). Rata-rata tertinggi pada item  $X_{2.3}$  menunjukkan bahwa item tersebut diberi persepsi paling tinggi dibandingkan dengan item lainnya.

### 3) Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Dalam variabel Kinerja (Y) terdapat 6 item pernyataan yang diajukan kepada responden untuk dijawab. Skala jawaban terdiri dari skala 1 (Sangat Tidak Setuju), skala 2 (Tidak Setuju), skala 3 (Cukup Setuju), skala 4 (Setuju), dan skala 5 (Sangat Setuju). Hasil tabulasi distribusi frekuensi variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan pada tabel 23 :

**Tabel 23. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)**

Item	STS		TS		CS		S		SS		Rata-rata
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
Y <sub>1.1</sub>	0	0.0	0	0.0	5	6.2	56	69.1	20	24.7	4.19
Y <sub>1.2</sub>	0	0.0	0	0.0	8	9.9	60	74.1	13	16.0	4.06
Y <sub>1.3</sub>	0	0.0	0	0.0	9	11.1	57	70.4	15	18.5	4.07
Y <sub>1.4</sub>	0	0.0	1	1.2	13	16.0	56	69.1	11	13.6	3.95
Y <sub>1.5</sub>	0	0.0	0	0.0	3	3.7	49	60.5	29	35.8	4.32
Y <sub>1.6</sub>	0	0.0	0	0.0	5	6.2	61	75.3	15	18.5	4.12
<b>Rata-rata Variabel</b>											4.12

Sumber : Data Diolah, 2014

Keterangan :

Y<sub>1.1</sub> = ketetapan mutu

Y<sub>1.2</sub> = kesesuaian mutu

Y<sub>1.3</sub> = penetapan jumlah yang dicapai

Y<sub>1.4</sub> = kesesuaian jumlah yang dicapai

Y<sub>1.5</sub> = ketepatan waktu

Y<sub>1.6</sub> = kesesuaian ketepatan waktu

Berdasarkan Tabel 23 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden diketahui bahwa untuk item pertama pada pernyataan “Bapak/ibu telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang harus dicapai”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 56 orang, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 orang. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item pertama adalah 4,19 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item pertama berada pada daerah tinggi (baik), yang artinya responden puas terhadap standar ketetapan mutu yang harus dicapai.

Untuk item kedua pada pernyataan “Bapak/ibu telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang harus dicapai”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 60 orang, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 8 orang. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item kedua adalah 4,06 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item kedua berada pada daerah tinggi (baik), yang artinya responden puas terhadap kesesuaian standar mutu yang dicapai.

Untuk item ketiga pada pernyataan “Bapak/Ibu telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditetapkan perusahaan”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak

15 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 57 orang, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 9 orang. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item ketiga adalah 4,07 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item ketiga berada pada daerah tinggi (baik), yang artinya responden puas terhadap standar ketetapan pencapaian jumlah.

Untuk item keempat pada pernyataan “Ketepatan/Kuantitas jumlah hasil kerja bapak/ibu sesuai dengan standar perusahaan”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 56 orang, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item keempat adalah 3,95 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item keempat berada pada daerah tinggi (baik), yang artinya responden puas terhadap kesesuaian penetapan jumlah hasil kerja.

Untuk item kelima pada pernyataan “Bapak/Ibu mengawali pekerjaan tepat waktu sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan perusahaan”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (35,8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 49 orang (60,5%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 orang (3,7%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rerata mean yang

dihasilkan dari pernyataan item kelima adalah 4,32 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item kelima berada pada daerah sangat tinggi (sangat baik), yang artinya responden sangat puas terhadap standar waktu yang ditetapkan perusahaan.

Untuk item keenam pada pernyataan “Bapak/Ibu mengakhiri pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan perusahaan”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 61 orang, responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 orang, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item keenam adalah 4,12 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item keenam berada pada daerah tinggi (baik), yang artinya responden puas terhadap standar waktu perusahaan dalam mengakhiri pekerjaan”

Sebagian besar responden memberikan skala S atau menyatakan Setuju terhadap item pada variabel Kinerja (Y). Nilai *mean* variabel sebesar 4,12 menunjukkan bahwa rata-rata responden yang diamati memberikan penilaian yang Tinggi mengenai item pada variabel Kinerja (Y). Rata-rata tertinggi pada item Y<sub>6</sub> menunjukkan bahwa item tersebut diberi persepsi paling tinggi dibandingkan dengan item lainnya.

### (b) Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk memprediksi besarnya hubungan antara variabel terikat yaitu Kinerja (Y) dengan variabel bebas yaitu Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ). Hasil perhitungan regresi linier berganda pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan *software SPSS versi 16.0 for windows* yang ditunjukkan pada Tabel 24.

**Tabel 24. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel bebas	Koefisien <i>Unstandardized</i>	t hitung	Sig. t	Keterangan
<i>Konstanta</i>	7.994	4.682	0.000	
Keselamatan Kerja ( $X_1$ )	0.419	4.055	0.000	Signifikan
Kesehatan Kerja ( $X_2$ )	0.481	5.799	0.000	Signifikan
t tabel = $t_{(78,5\%)}$	= 1,991			
R	= 0,733			
R-square	= 0,537			
Adj. R-square	= 0,526			
F hitung	= 18,830			
Sig. F	= 0,000			
F tabel = $F_{(2,78,5\%)}$	= 3,114			

Sumber : Data Diolah, 2014

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel terikat pada hasil uji regresi berganda adalah Kinerja (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah :

$$Y = 7,994 + 0,419 (X_1) + 0,481 (X_2) + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa :

$$(1) Y = 7,994$$

Konstanta sebesar 7,994 menunjukkan bahwa jika variabel independen atau bebas Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besarnya Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah 7,994 artinya sebelum atau tanpa adanya variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dalam perusahaan maka besarnya Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah 7,994.

$$(2) X_1 = 0,419$$

Koefisien regresi ( $X_1$ ) pada variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,419 dengan nilai signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05) yang artinya bahwa variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) signifikan. Koefisien regresi yang bernilai positif menjelaskan bahwa apabila variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan maka akan meningkatkan Kinerja ( $Y$ ) karyawan.

$$(3) X_2 = 0,481$$

Koefisien regresi ( $X_2$ ) pada variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,481 dengan nilai signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05) yang artinya bahwa variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) signifikan. Koefisien regresi yang bernilai positif menjelaskan bahwa apabila variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan maka akan meningkatkan Kinerja ( $Y$ ) karyawan.

### (c) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Menurut Ghozali (2006), kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan nilai *R Square* untuk mengevaluasi model regresi terbaik.

Berdasarkan Tabel 21 dapat diketahui nilai *R Square* sebesar 0,537. Artinya variabel Kinerja (Y) dijelaskan sebesar 53,7% oleh variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya sebesar 46,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## 4. Hasil Pengujian Hipotesis

### a) Uji F (Simultan)

Melalui tabel sebelumnya dapat dilihat pada hasil pengujian analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan melalui uji F. Untuk menguji hipotesis I yaitu pengaruh simultan dari variabel independen (X)

terhadap variabel dependen (Y), digunakan uji statistik F. Dalam hipotesis I, diduga bahwa variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 24 menunjukkan bahwa F hitung sebesar 18,830 (Sig F = 0,000). Jadi, F hitung > Ftabel ( $18,830 > 3,114$ ) dan Sig F < 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), Kesehatan Kerja ( $X_2$ ), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi pengaruh Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) pada Kinerja (Y).

#### **b) Uji t (Parsial)**

Untuk menguji hipotesis II yaitu pengaruh parsial dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), digunakan uji statistik t. Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 24 menunjukkan bahwa dari dua variabel independen terdapat dua variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen, yang dijelaskan sebagai berikut :

##### **(1) Keselamatan Kerja ( $X_1$ )**

Untuk Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 4,055. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1,991) dan Sig t ( $0,000 < 5\%$  ( $0,05$ )). Sehingga pengujian hipotesis untuk  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) mempengaruhi Kinerja (Y).

## (2) Kesehatan Kerja ( $X_2$ )

Untuk Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 5,799.

Nilai ini lebih besar dari  $t$  tabel (1,991) dan  $\text{Sig } t (0,000) < 5\% (0,05)$ .

Sehingga pengujian hipotesis untuk  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi Kinerja ( $Y$ ).

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka hasil pembahasan yang menyatakan bahwa Pengaruh Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) secara Simultan (bersama-sama) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat diterima. Hal ini dapat dijelaskan besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial dilihat dari nilai signifikansi  $t$  sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 (5%). Karena nilai signifikansi  $t$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) signifikan, sehingga semakin baik pelaksanaan keselamatan dan Kesehatan kerja yang diterapkan oleh Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima, hubungan tersebut bersifat signifikan. Sedangkan nilai  $R$  square sebesar 0,537 yang artinya Kinerja karyawan dipengaruhi

variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan kerja sebesar 53,7% sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (terdahulu) yang dilakukan oleh Farouk Afero 2009 pada karyawan PO. Mekar Sari Ponorogo dengan jumlah sampel 73 responden, memiliki nilai *R Square* sebesar 0,730 yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel terikat adalah sebesar 73% sedangkan sisanya 27% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian dan nilai R (Koefisien korelasi) sebesar 0.854 atau 85.4% menunjukkan bahwa ada hubungan atau korelasi yang sangat kuat antara Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan penelitian yang dilakukan pada karyawan tetap Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo dengan jumlah sampel 81 responden menunjukkan bahwa Nilai R Square sebesar 0,537. Artinya, variabel bebas yaitu keselamatan ( $X_1$ ) dan Kesehatan karyawan ( $X_2$ ) hanya mempengaruhi 53,7% variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hubungan atau korelasi pada penelitian sekarang diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 73,3%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai yang diperoleh penelitian terdahulu lebih tinggi dibandingkan hasil nilai penelitian sekarang karena Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diterapkan perusahaan dipengaruhi oleh karakteristik industri.

PO. Mekar Sari merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otobus, memiliki risiko kecelakaan kerja yang tinggi karena para supir bus yang bertugas di jalan dapat kapan saja mengalami kecelakaan lalu lintas yang disebabkan oleh faktor kelalaian individu yang secara sengaja mengabaikan prosedur keselamatan maupun faktor risiko kerja di jalan. Perusahaan angkutan umum seperti PO. Mekar Sari sangat terkait dengan masalah tanggung jawab keselamatan supir bus maupun konsumen. Peranan program keselamatan dan kesehatan kerja pada PO. Mekar Sari lebih besar dibandingkan dengan Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo karena Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo memiliki tingkat *Zero Accident* lebih tinggi dibandingkan PO. Mekar Sari.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan perlu memperhatikan dan memelihara keselamatan dan kesehatan karyawan karena kesehatan karyawan yang buruk dapat mengakibatkan terjadinya risiko kecelakaan dan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi sehingga produksi yang dihasilkan rendah. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan karyawan secara material karena mereka akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang aman dan menyenangkan sehingga secara keseluruhan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam keselamatan dan kesehatan kerja dalam penelitian yang dilakukan pada Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo seperti kondisi ruang kerja, tersedianya fasilitas pemadam, alat pencegah kecelakaan, menjaga kebersihan, sistem penerangan yang baik, tersedianya ventilasi, tingkat toleransi terhadap suara dan tekanan udara jika secara Simultan (bersama-sama) ditingkatkan penerapan maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan dalam hal kualitas maupun kuantitas.

## **2. Pengaruh Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Dalam penelitian ini, hasil regresi secara parsial diperoleh nilai probabilitas 0,000 dengan tingkat signifikansi yang digunakan 0,05. Nilai probabilitas ( $X_1$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Nilai Koefisien regresi ( $\beta$ ) untuk variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,419 bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah searah, dimana apabila penerapan keselamatan kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Swandy 2011 pada karyawan PT. Badak NGL Bontang, yaitu perusahaan petambangan penghasil gas alam dengan sampel 70 responden mempunyai koefisien regresi 0,218  $t_{hitung}$  sebesar 0,038 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang berarti variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ).

Item terendah pada keselamatan kerja dalam penelitian ini ditunjukkan pada item  $X_{1,1}$  tentang penempatan barang-barang sebesar 3,70 dengan rata-rata 3,94. Pada item tersebut responden memberikan jawaban bahwa penempatan barang-barang ditempat kerja dinilai cukup baik namun perlu adanya perhatian agar penempatan barang-barang tersebut tepat dan tidak mengganggu keselamatan karyawan dalam bekerja.

Hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan di Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo, pada pengumpulan data kepada responden didapat bahwa penerapan keselamatan kerja sudah dilakukan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata skor pertanyaan sebesar 3,99. Dari enam item, distribusi jawaban tertinggi terletak pada pernyataan ( $X_{1,1}$ ) kondisi ruang kerja, mean yang diperoleh sebesar 4,35 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item pertama berada pada daerah sangat tinggi (sangat baik), yang artinya responden sangat puas terhadap kondisi ruang kerja yang terpelihara dengan baik di Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo. Sedangkan pada item  $X_{1,5}$  yaitu ketersediaan P3K memiliki distribusi jawaban terendah yaitu 3,91. Hal ini dapat menjadi pertimbangan pimpinan Pabrik Gula Toelangan untuk menambah persediaan kotak P3K di ruang kerja agar karyawan dapat memanfaatkannya ketika diperlukan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (terdahulu), PT. Badak NGL Bontang merupakan industri pertambangan yang sangat membutuhkan program keselamatan kerja. Karyawan bekerja secara

langsung dilapangan memiliki risiko kecelakaan kerja yang lebih tinggi, apabila perusahaan dapat memilimalkan risiko tersebut maka provit yang diperoleh besar karena perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya untuk penanggulangan kecelakaan kerja yang terjadi dilapangan. Program keselamatan kerja merupakan salah satu langkah perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang aman dan selamat dengan cara mengidentifikasi bahaya dan menyusun standart kerja yang aman. Sedangkan pada Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo, kebutuhan akan program keselamatan kerja tidak terlalu besar dibandingkan perusahaan pertambangan karena sampel yang diambil pada Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo memiliki risiko kecelakaan kerja lebih rendah tapi program keselamatan kerja tetap dibutuhkan sebagai bentuk jaminan dan kepedulian perusahaan terdahap keselamatan karyawannya.

Kesimpulan dari penjelasan diatas adalah karateristik industri sangat mempengaruhi besar kecilnya kebutuhan program keselamatan kerja karena masing-masing industri memiliki perbedaan dalam menentukan standar keamanan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penelitian yang dilakukan pada Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo, diperoleh informasi bahwa penerapan keselamatan kerja di Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo sudah dilakukan dengan baik namun perlu ditingkatkan lagi agar karyawan dapat bekerja dengan aman tanpa rasa takut dan cemas. Responden menyatakan bahwa jika perusahaan dapat meningkatkan perhatian terhadap keselamatan kerja karyawan yaitu dengan tersedianya

fasilitas pencegahan terjadinya kecelakaan yang memadai, tersediannya fasilitas pemadam serta kondisi ruang kerja yang selaluter jaga kebersihannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil regresi secara parsial diperoleh nilai probabilitas 0,000 dengan tingkat signifikansi yang digunakan 0,05. Nilai probabilitas Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai Koefisien regresi ( $\beta$ ) untuk variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,481 bertanda positif yang menunjukkan bahwa kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah searah, dimana apabila penerapan kesehatan kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Anggraeni 2012 di PT. Perusahaan Listrik Negara Area Bojonegoro pada 42 responden mempunyai koefisien regresi 0,770.  $t_{hitung}$  sebesar 6,087 dengan probabilitas sebesar 0,000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka secara parsial variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Pada pengumpulan data yang dilakukan

kepada responden, penelitian terdahulu memiliki item terendah  $X_{2,6}$  yaitu pemeriksaan kesehatan karyawan secara rutin sebesar 3,78 dengan rata-rata 4,07 artinya responden masih merasa perusahaan kurang memberikan perhatian kepada karyawan mengenai pemeriksaan karyawan yang dilakukan secara rutin. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan pada Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo, pada pengumpulan data kepada responden didapat bahwa penerapan kesehatan kerja sudah dilakukan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata skor pertanyaan sebesar 4,29. Dari delapan item, distribusi jawaban tertinggi terletak pada pernyataan sistem penerangan yang merata ( $X_{2,3}$ ), mean yang diperoleh sebesar 4,59 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item ketiga berada pada daerah sangat tinggi (sangat baik), yang artinya responden sangat puas terhadap sistem penerangan yang merata di Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo. Sedangkan pada indikator ketersediaan ventilasi udara ( $X_{2,5}$ ) memiliki distribusi jawaban terendah yaitu 4,05. Hal ini dapat menjadi pertimbangan pimpinan Pabrik Gula Toelangan untuk memperhatikan dan menambah ventilasi udara sehingga ruang kerja dapat dipenuhi udara segar dan karyawan dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan hasil perbandingan maka dapat disimpulkan bahwa penelitian sekarang mendukung penelitian terdahulu. Pada PT. PLN area Bojonegoro pengaruh kesehatan kerja menjadi perhatian utama perusahaan dalam menjamin karyawannya agar tetap sehat terhindar dari berbagai penyakit yang dapat menurunkan kinerja karena apabila karyawan sakit,

maka kecenderungan absensi akan tinggikan akan menurunkan produktifitas perusahaan.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang dilakukan baik menggunakan analisis deskriptif maupun regresi linier berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan dilakukan dengan pengujian Uji F. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 18,830 (Sig F = 0,000). Jadi,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $18,830 > 3,114$ ) dan  $Sig F < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka menghasilkan keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Secara Parsial variabel bebas yaitu Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 4,055. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1,991) dan  $Sig t$  ( $0,000 < 5\%$  ( $0,05$ )). Sehingga diperoleh keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Secara Parsial variabel bebas yaitu Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 5,799. Nilai ini lebih besar dari  $t$  tabel (1,991) dan  $\text{Sig } t$  ( $0,000$ )  $<$   $5\%$  ( $0,05$ ). Sehingga pengujian hipotesis untuk  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Dalam penelitian ini diperoleh nilai R Square sebesar 0,537. Artinya Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 53,7 % Sedangkan sisanya sebesar 46,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, peneliti mencoba untuk memberikan saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan pihak perusahaan Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo dalam usaha meningkatkan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja yang akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan.

Adapun saran peneliti untuk perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian yang didapat, menunjukkan bahwa secara simultan variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo perlu untuk terus menjalankan kebijakan-kebijakan yang telah ditentukan bersama-sama menyangkut Keselamatan dan Kesehatan Kerja

yang bertujuan untuk memberikan rasa aman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang tanpa ada rasa kecemasan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan Kesehatan Kerja, karena variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Pelayanan Kesehatan Kerja dapat dilakukan dengan memberikan pengecekan kesehatan secara rutin untuk para karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan kinerja karyawan akan meningkat.
3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan maka diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afero, Farouk. 2009. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Penelitian pada PO. Mekar Sari Ponorogo: Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. *Skripsi tidak dipublikasikan*
- Anggraeni, Christina Shabellia Dwi. 2013. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. Penelitian pada Perusahaan Listrik Negara Area Bojonegoro: Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. *Skripsi tidak dipublikasikan*
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi, Cetakan Ke-14. Jakarta: PT. RinekaCipta
- Bambang Prasetyo, Miftahul Jannah. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Bangun, Willson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bannet Silalahi, Rumondang B. 2004. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Personalia*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Persindo
- Dajan, Anto. 2000. *Pengantar Metode Statistik*, Jilid I. Jakarta: Pustaka LP3ES
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama. Surabaya: Pena Semesta
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hendri, Tanjung, Ishak, Arep. 2004. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketatanegaraan Indonesia*. Jakarta: Raja GrafindoPersada
- Ismail, Iriani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Lembaga Pendidikan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya
- Kerlinger, F.N. 2009. *Asas-asas Penelitian Sumberdaya manusia*. Malang: Lembaga Pendidikan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya.

- Kurniawidjaya, L. Meily. 2010. *Teori dan Aplikasi Kesehatankerja*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Maholtra, Naresh K. 2005. *Marketing Research and Applied Orientation*. New Jersey: Prentice Hall International
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. RemajaRosdakarya Offset
- Mathis, L. Roberth, John H Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta: BPFE
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Nazir, M. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: RinekaCipta
- Noermijati, Ristri O. 2010. *Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Melalui Pemenuhan Kebutuhan dan Kompensasi*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Malang : Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RinekaCipta
- Rivai, Veithzaldan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Teorik Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Schuler, Randall. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad -21*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Sekaran, Uma. 2006. *Reserch Methods for Business*, Ed4. Jakarta: Salemba Empat
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi (Ed.). 2006. *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES
- Soedarjadi. 2009. *Hak Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Jakarta: Pustaka Yustisia
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta
- 2010. *Metode Penelitian Bisnis* Cetakan Ke-15. Bandung: Alfabeta
- Suma'mur. 1996. *Keselamatan Kerjadan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: PT. Saksama
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS

——— 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: CAPS

Swandy, Lindriawaty. 2011. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja*. Penelitian pada PT. Badak NGL Bontang: Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. *Skripsi tidak dipublikasikan*.

Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press

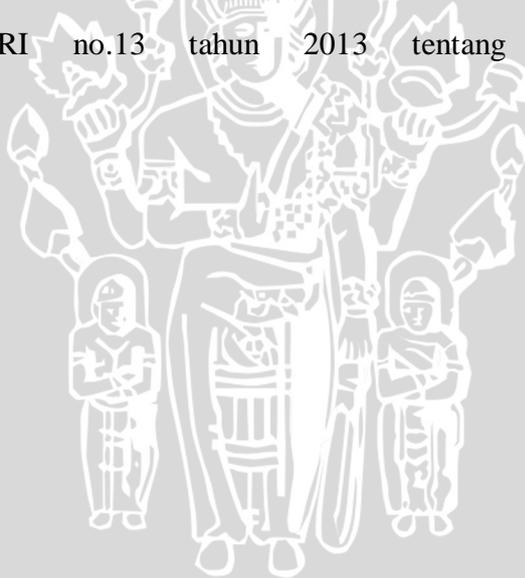
Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Undang-undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Undang-undang No. 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan Kerja

Undang-undang No. 24 Tahun 2011 dan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2012 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Undang-undang RI no. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan





**Pabrik Gula Toelangan**  
Desa Tulangan, Kecamatan Tulangan, Sidoarjo 61273  
Telepon (031) 8851002 Fax. (031) 8851001

## SURAT KETERANGAN

Nomor : SURKET/14.024

Yang bertanda tangan dibawah ini General Manager Pabrik Gula Toelangan, menerangkan bahwa :

N a m a : Rizkya Haerani  
NIM : 105030201111001  
Perguruan Tinggi : Universitas Brawijaya  
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ilmu Administrasi/ Bisnis

Telah melaksanakan Penelitian di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Toelangan mulai tanggal 1 Juni 2014 s/d 30 Juni 2014, dengan judul :

“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ”

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk persyaratan kuliah.

Tulangan, 10 Juli 2014

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO)  
Pabrik Gula Toelangan



Ir. Hb. KOES DARMAWANTO. MM  
General Manager

-----  
Jps/SP/srw.03

PT PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO)



## KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

Nomor Kuesioner : \_\_\_\_\_

Tanggal : \_\_\_\_\_

Responden Yang Terhormat,

Demi tercapainya penyusunan skripsi saya yang berjudul; “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Toelangan), maka saya mengharapkan kesediaan Bapak/Tbu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini.

Penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi tugas akhir saya untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Fakultas Ilmu Administrasi di Universitas Brawijaya Malang. Keberhasilan saya dalam melaksanakan penelitian ini tidak lepas dari kesediaan dan kerjasama Bapak/Tbu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner dengan lengkap. Jawaban yang Bapak/Tbu/Saudara/i berikan akan saya gunakan dengan tetap menjunjung kode etik penelitian, segala informasi mengenai responden akan tetap dijaga kerahasiaannya.

Atas bantuan serta kesediaan Bapak/Tbu/Saudara/i untuk mengisi daftar pertanyaan ini saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Rizky Haerani

Petunjuk : Berilah tanda silang (X) pada salah satu dari 5 pilihan jawaban yang terdapat disamping pertanyaan di bawah ini.

### KETERANGAN

Jawaban	Notasi	Score
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup Setuju	CS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	SS	1

**Identitas Responden**

Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan  
 Usia : ..... Tahun  
 Tingkat Pendidikan Terakhir :  D3  S1  
 Masa Kerja : ..... Tahun  
 Staf Bagian : .....

**I. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
<b>A. Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>)</b>						
1.	Kondisi ruang kerja bapak/ibu terpelihara dengan baik					
2.	Kondisi ruang gerak tempat bapak/ibu bekerja aman					
3.	Tersedianya alat pemadam kebakaran ditempat bapak/ibu bekerja					
4.	Penyediaan alat pemadam kebakaran yang sesuai standar ditempat bapak/ibu bekerja					
5.	Tersedianya alat P3K ditempat bapak/ibu bekerja					
6.	Adanya pengaman pada sambungan kabel listrik ditempat bapak/ibu bekerja					
<b>B. Kesehatan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>						
1.	Setiap ruangan bapak/ibu selalu dalam keadaan bersih					
2.	Ruangan ditempat bapak/ibu bekerja selalu dibersihkan setiap hari					
3.	Penerangan di lingkungan tempat bapak/ibu bekerja cukup terang dan merata					
4.	Penerangan sangat berpengaruh bagi bapak/ibu yang bekerja dibidang yang memerlukan kecermatan					
5.	Adanya ventilasi disetiap ruang kerja bapak/ibu					
6.	Sirkulasi udara ditempat kerja bapak/ibu baik					
7.	Tingkat kebisingan ditempat bapak/ibu bekerja dapat ditoleransi					
8.	Tekanan udara ditempat bapak/ibu bekerja baik					

**II. Kinerja Karyawan**

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Bapak/ibu telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang harus dicapai					
2.	kualitas hasil kerja bapak/ibu sesuai dengan standar perusahaan					
3.	Bapak/Ibu telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditetapkan perusahaan					
4.	Ketepatan/Kuantitas jumlah hasil kerja bapak/ibu sesuai dengan standar perusahaan					
5.	Bapak/Ibu mengawali pekerjaan tepat waktu sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan perusahaan					
6.	Bapak/Ibu mengakhiri pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan perusahaan					

**TERIMA KASIH**



## LAMPIRAN

### 1. Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ )

Responden	Pertanyaan						
	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	$X_{1.5}$	$X_{1.6}$	$X_1$
1	5	4	5	4	4	5	27
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	3	4	4	3	21
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	1	1	1	4	15
8	3	4	3	3	2	4	19
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	1	1	1	5	16
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	4	4	4	4	26
17	4	5	4	4	2	3	22
18	5	4	4	4	4	4	25
19	4	4	4	4	5	4	25
20	5	4	5	5	4	5	28
21	5	5	5	4	5	4	28
22	5	5	4	4	4	4	26
23	5	5	5	4	5	4	28
24	5	5	5	5	4	4	28
25	5	4	4	5	5	4	27
26	5	3	4	4	5	4	25
27	5	3	4	4	5	3	24
28	5	4	5	5	4	5	28
29	4	5	4	5	4	4	26
30	5	5	4	4	5	4	27
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	3	3	4	3	21
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24

35	4	4	5	4	4	3	<b>24</b>
36	3	3	2	2	3	4	<b>17</b>
37	4	4	5	4	4	4	<b>25</b>
38	5	5	5	5	5	4	<b>29</b>
39	4	4	5	4	4	4	<b>25</b>
40	5	4	5	4	4	4	<b>26</b>
41	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
42	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
43	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
44	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
45	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
46	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
47	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
48	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
49	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
50	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
51	5	5	4	4	4	4	<b>26</b>
52	5	5	4	4	4	4	<b>26</b>
53	5	5	4	4	4	4	<b>26</b>
54	5	5	4	4	4	4	<b>26</b>
55	5	5	4	4	4	4	<b>26</b>
56	5	4	4	4	4	4	<b>25</b>
57	5	4	4	4	4	4	<b>25</b>
58	5	4	4	4	4	4	<b>25</b>
59	5	4	4	4	4	4	<b>25</b>
60	5	4	4	4	4	4	<b>25</b>
61	5	4	4	4	4	4	<b>25</b>
62	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
63	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
64	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
65	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
66	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
67	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
68	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
69	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
70	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
71	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
72	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
73	5	5	4	4	4	4	<b>26</b>
74	5	5	4	4	4	4	<b>26</b>
75	5	5	4	4	4	4	<b>26</b>

76	5	4	4	4	4	4	<b>25</b>
77	5	4	4	4	4	4	<b>25</b>
78	4	4	5	4	4	4	<b>25</b>
79	5	4	4	4	4	4	<b>25</b>
80	3	4	3	3	2	4	<b>19</b>
81	3	4	3	3	2	4	<b>19</b>



## 2. Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ )

Responden	Pertanyaan								$X_2$
	$X_{2.1}$	$X_{2.2}$	$X_{2.3}$	$X_{2.4}$	$X_{2.5}$	$X_{2.6}$	$X_{2.7}$	$X_{2.8}$	
1	4	4	4	5	3	4	3	4	31
2	5	5	5	5	5	5	4	5	39
3	3	4	4	5	5	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	5	5	5	5	5	5	4	5	39
6	3	4	4	5	5	4	4	4	33
7	4	4	5	5	4	3	3	4	32
8	2	3	5	4	3	4	3	4	28
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	5	5	4	3	3	5	33
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	5	5	5	4	4	4	4	5	36
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	5	5	5	4	4	5	4	36
19	4	5	4	4	4	5	4	4	34
20	5	5	4	5	3	4	5	4	35
21	5	5	5	4	3	3	5	4	34
22	5	5	5	5	4	4	5	3	36
23	5	5	5	5	4	4	4	3	35
24	5	5	5	4	4	4	4	3	34
25	5	5	5	4	4	3	5	4	35
26	5	5	5	4	3	4	5	4	35
27	5	5	5	4	3	3	5	3	33
28	5	5	4	5	3	4	5	4	35
29	5	5	5	5	4	4	5	4	37
30	5	5	5	5	4	3	5	3	35
31	5	4	5	5	3	3	4	4	33
32	3	3	3	4	2	3	2	2	22
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	5	5	4	5	4	4	4	4	35
35	4	4	5	5	4	4	3	4	33
36	4	4	4	5	5	4	3	4	33
37	4	5	4	4	4	4	4	4	33

38	4	5	5	4	4	4	3	4	<b>33</b>
39	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>33</b>
40	4	5	4	4	5	5	4	4	<b>35</b>
41	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>39</b>
42	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>39</b>
43	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>39</b>
44	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>39</b>
45	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>39</b>
46	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
47	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
48	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
49	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
50	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
51	5	5	5	4	4	4	4	5	<b>36</b>
52	5	5	5	4	4	4	4	5	<b>36</b>
53	5	5	5	4	4	4	4	5	<b>36</b>
54	5	5	5	4	4	4	4	5	<b>36</b>
55	5	5	5	4	4	4	4	5	<b>36</b>
56	4	5	5	5	4	4	5	4	<b>36</b>
57	4	5	5	5	4	4	5	4	<b>36</b>
58	4	5	5	5	4	4	5	4	<b>36</b>
59	4	5	5	5	4	4	5	4	<b>36</b>
60	4	5	5	5	4	4	5	4	<b>36</b>
61	4	5	5	5	4	4	5	4	<b>36</b>
62	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>39</b>
63	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>39</b>
64	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>39</b>
65	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>39</b>
66	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>39</b>
67	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
68	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
69	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
70	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
71	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
72	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
73	5	5	5	4	4	4	4	4	<b>35</b>
74	5	5	5	4	4	4	4	4	<b>35</b>
75	5	5	5	4	4	4	4	4	<b>35</b>
76	5	5	5	4	4	4	5	4	<b>36</b>
77	4	5	5	5	4	4	5	4	<b>36</b>
78	4	5	5	5	4	4	5	4	<b>36</b>

79	5	5	5	5	4	4	5	4	<b>37</b>
80	2	3	5	4	3	4	3	4	<b>28</b>
81	2	3	5	4	3	4	3	4	<b>28</b>



### 3. Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Pertanyaan						Y
	Y <sub>1,1</sub>	Y <sub>1,2</sub>	Y <sub>1,3</sub>	Y <sub>1,4</sub>	Y <sub>1,5</sub>	Y <sub>1,6</sub>	
1	4	5	4	4	5	4	26
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	4	4	23
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	3	5	3	5	5	26
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	3	4	4	4	4	4	23
18	4	4	4	4	5	4	25
19	4	4	4	4	5	4	25
20	4	4	3	3	4	4	22
21	4	3	4	3	4	4	22
22	3	3	3	4	4	4	21
23	4	3	3	4	3	3	20
24	4	4	3	3	4	4	22
25	4	3	3	3	4	3	20
26	4	4	3	3	3	3	20
27	4	4	4	3	4	3	22
28	4	4	3	3	4	4	22
29	4	3	4	4	3	4	22
30	3	4	3	3	4	3	20
31	4	4	4	3	4	4	23
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	3	4	3	3	5	5	23
36	4	4	4	4	4	4	24
37	5	4	4	4	5	4	26

38	5	5	5	4	4	4	<b>27</b>
39	5	4	4	4	4	4	<b>25</b>
40	4	4	4	2	4	4	<b>22</b>
41	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
42	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
43	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
44	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
45	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
46	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
47	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
48	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
49	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
50	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
51	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
52	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
53	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
54	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
55	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
56	4	4	4	4	5	4	<b>25</b>
57	4	4	4	4	5	4	<b>25</b>
58	4	4	4	4	5	4	<b>25</b>
59	4	4	4	4	5	4	<b>25</b>
60	4	4	4	4	5	4	<b>25</b>
61	4	4	4	4	5	4	<b>25</b>
62	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
63	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
64	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
65	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
66	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
67	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
68	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
69	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
70	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
71	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
72	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
73	5	4	4	4	4	4	<b>25</b>
74	5	4	4	4	4	4	<b>25</b>
75	5	4	4	4	4	4	<b>25</b>
76	4	4	4	4	5	4	<b>25</b>
77	4	4	4	4	5	4	<b>25</b>
78	4	4	4	4	5	4	<b>25</b>

79	4	4	4	4	5	4	<b>25</b>
80	5	3	5	3	5	5	<b>26</b>
81	5	3	5	3	5	5	<b>26</b>



**4. Lampiran Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>)**

**X<sub>1.1</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	32	39.5	39.5	39.5
Setuju	45	55.6	55.6	95.1
Cukup Setuju	4	4.9	4.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

**X<sub>1.2</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	17	21.0	21.0	21.0
Setuju	60	74.1	74.1	95.1
Cukup Setuju	4	4.9	4.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

**X<sub>1.3</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	12	14.8	14.8	14.8
Setuju	61	75.3	75.3	90.1
Cukup Setuju	5	6.2	6.2	96.3
Tidak Setuju	1	1.2	1.2	97.5
Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	100.0
Total	81	100.0	100.0	

**X<sub>1.4</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	6	7.4	7.4	7.4
Setuju	68	84.0	84.0	91.4
Cukup Setuju	4	4.9	4.9	96.3
Tidak Setuju	1	1.2	1.2	97.5
Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	100.0
Total	81	100.0	100.0	

X<sub>1.5</sub>

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	8	9.9	9.9	9.9
	Setuju	66	81.5	81.5	91.4
	Cukup Setuju	1	1.2	1.2	92.6
	Tidak Setuju	4	4.9	4.9	97.5
	Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y<sub>1.6</sub>

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	4	4.9	4.9	4.9
	Setuju	72	55.6	55.6	95.1
	Cukup Setuju	5	4.9	4.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	



**5. Lampiran Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kesehatan Kerja (X<sub>2</sub>)**

**X<sub>2.1</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	36	44.4	44.4	44.4
	Setuju	39	48.1	48.1	92.5
	Cukup Setuju	3	3.7	3.7	96.2
	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X<sub>2.2</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	49	60.5	60.5	60.5
	Setuju	28	34.6	34.6	98.8
	Cukup Setuju	4	4.9	4.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X<sub>2.3</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	49	60.5	60.5	60.5
	Setuju	31	38.3	38.3	98.8
	Cukup Setuju	1	1.2	1.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X<sub>2.4</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	37	45.7	45.7	45.7
	Setuju	44	54.3	54.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X<sub>2.5</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	16	19.8	19.8	19.8
	Setuju	54	66.7	66.7	86.5
	Cukup Setuju	10	12.3	12.3	98.8
	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	100.0

**X<sub>2.5</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	16	19.8	19.8	19.8
	Setuju	54	66.7	66.7	86.5
	Cukup Setuju	10	12.3	12.3	98.8
	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X<sub>2.6</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	14	17.3	17.3	17.3
	Setuju	59	72.8	72.8	90.1
	Cukup Setuju	8	9.9	9.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X<sub>2.7</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	21	25.9	25.9	25.9
	Setuju	50	61.7	61.7	87.6
	Cukup Setuju	9	11.1	11.1	98.7
	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X<sub>2.8</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	19	23.5	23.5	23.5
	Setuju	56	69.1	69.1	92.6
	Cukup Setuju	5	6.2	6.2	98.8
	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**6. Lampiran Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Y<sub>1.1</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	20	24.7	24.7	24.7
	Setuju	56	69.1	69.1	93.8
	Cukup Setuju	5	6.2	6.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Y<sub>1.2</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	13	16.0	16.0	16.0
	Setuju	60	74.1	74.1	90.1
	Cukup Setuju	8	9.9	9.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Y<sub>1.3</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	15	18.5	18.5	18.5
	Setuju	57	70.4	70.4	88.9
	Cukup Setuju	9	11.1	11.1	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Y<sub>1.4</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	13.6	13.6	13.6
	Setuju	56	69.1	69.1	82.7
	Cukup Setuju	13	16.0	16.0	98.7
	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	



Y<sub>1.5</sub>

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	29	35.8	35.8	35.8
	Setuju	49	60.5	60.5	96.3
	Cukup Setuju	3	3.7	3.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y<sub>1.6</sub>

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	15	18.5	18.5	18.5
	Setuju	61	75.3	75.3	93.8
	Cukup Setuju	5	6.2	6.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	



### 7. Lampiran Distribusi Frekuensi Karakter Umum Responden

#### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	19	23.4	23.4	23.4
Laki-laki	62	76.6	76.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

#### Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 30 tahun	30	37.0	37.0	37.0
31 - 40 tahun	28	34.6	34.6	71.6
41 - 50 tahun	17	21.0	21.0	92.6
51 - 56 tahun	6	7.4	7.4	100.0
Total	81	100.0	100.0	

#### Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	32	39.6	39.6	39.6
Sarjana	49	60.4	60.4	100.0
Total	81	100.0	100.0	

#### Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	13	16.0	16.0	16.0
6 - 10 Tahun	22	27.1	27.1	43.1
11 - 15 Tahun	15	18.6	18.6	61.7
16 - 20 Tahun	14	17.3	17.3	79.0
> 20 Tahun	17	21.0	21.0	100.0
Total	81	100.0	100.0	

#### Bagian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Akuntansi Keuangan	45	55.6	55.6	55.6
SDM	23	28.4	28.4	84.0
Umum	13	16.0	16.0	100.0
Total	81	100.0	100.0	

## 8. Lampiran Validitas dan Reliabilitas Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.917**	.868**	.810**	.825**	.797**	.881**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.002	.002	.003	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11
X1.2	Pearson Correlation	.917**	1	.994**	.977**	.979**	.972**	.997**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11
X1.3	Pearson Correlation	.868**	.994**	1	.994**	.993**	.991**	.999**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11
X1.4	Pearson Correlation	.810**	.977**	.994**	1	.997**	.999**	.991**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11
X1.5	Pearson Correlation	.825**	.979**	.993**	.997**	1	.994**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11
X1.6	Pearson Correlation	.797**	.972**	.991**	.999**	.994**	1	.988**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000		.000
	N	11	11	11	11	11	11	11
X1	Pearson Correlation	.881**	.997**	.999**	.991**	.992**	.988**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	11	11	11	11	11	11	11

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.991	7



## 9. Lampiran Validitas dan Reliabilitas Kesehatan Kerja (X<sub>2</sub>)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.921**	.944**	.996**	.821**	.797**	.888**	.864**	.977**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.003	.000	.001	.000
N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
X2.2 Pearson Correlation	.921**	1	.996**	.898**	.552	.513	.657*	.607*	.826**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.078	.107	.028	.048	.002
N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
X2.3 Pearson Correlation	.944**	.996**	1	.926**	.594	.559	.694*	.653*	.857**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.054	.074	.018	.030	.001
N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
X2.4 Pearson Correlation	.996**	.898**	.926**	1	.844**	.825**	.906**	.888**	.984**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.002	.000	.000	.000
N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
X2.5 Pearson Correlation	.821**	.552	.594	.844**	1	.998**	.991**	.993**	.923**
Sig. (2-tailed)	.002	.078	.054	.001		.000	.000	.000	.000
N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
X2.6 Pearson Correlation	.797**	.513	.559	.825**	.998**	1	.983**	.992**	.907**
Sig. (2-tailed)	.003	.107	.074	.002	.000		.000	.000	.000
N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
X2.7 Pearson Correlation	.888**	.657*	.694*	.906**	.991**	.983**	1	.994**	.965**
Sig. (2-tailed)	.000	.028	.018	.000	.000	.000		.000	.000
N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
X2.8 Pearson Correlation	.864**	.607*	.653*	.888**	.993**	.992**	.994**	1	.949**
Sig. (2-tailed)	.001	.048	.030	.000	.000	.000	.000		.000
N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
X2 Pearson Correlation	.977**	.826**	.857**	.984**	.923**	.907**	.965**	.949**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
N	11	11	11	11	11	11	11	11	11

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	9

### 10. Lampiran Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.986**	.991**	.968**	.972**	.993**	.997**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11
Y2	Pearson Correlation	.986**	1	.999**	.994**	.920**	.998**	.996**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11
Y3	Pearson Correlation	.991**	.999**	1	.993**	.934**	.997**	.998**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11
Y4	Pearson Correlation	.968**	.994**	.993**	1	.889**	.985**	.984**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11
Y5	Pearson Correlation	.972**	.920**	.934**	.889**	1	.939**	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	11	11	11	11	11	11	11
Y6	Pearson Correlation	.993**	.998**	.997**	.985**	.939**	1	.998**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	11	11	11	11	11	11	11
Y	Pearson Correlation	.997**	.996**	.998**	.984**	.953**	.998**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	11	11	11	11	11	11	11

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.996	7

### 11. Lampiran Regresi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 <sup>a</sup>	.326	.308	2.08845

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

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.261	2	82.130	18.830	.000 <sup>a</sup>
	Residual	340.208	78	4.362		
	Total	504.469	80			

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.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.044	4.085		-.011	.992
	Keselamatan Kerja (X1)	.419	.103	.407	4.055	.000
	Kesehatan Kerja (X2)	.481	.083	.583	5.799	.000