

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

(Studi Pada Karyawan PO. Mekar Sari Ponorogo)

SKRIPSI

**FAROUK AFERO
NIM. 0510323071**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2009**

PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

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

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

Malang, November
2009
Mahasiswa,

Nama : Farouk Afero
NIM : 0510323071

ABSTRAKSI

Farouk Afero, 2009, **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PO. Mekar Sari Ponorogo)**, Dr. M. Al Musadieg, MBA; Dr. Djamhur Hamid, Msi. 80 hal + ix

PO. Mekar Sari Ponorogo adalah perusahaan yang bergerak di bidang 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 Kerja dan Kesehatan Kerja serta Kinerja Karyawan PO. Mekar Sari Ponorogo, (2) Untuk menjelaskan signifikansi pengaruh simultan dari Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PO. Mekar Sari Ponorogo, (3) Untuk menjelaskan signifikansi pengaruh parsial dari Keselamatan Kerja 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 sekaligus sebagai sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PO. Mekar Sari Ponorogo yang berjumlah 73 orang. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif 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 signifikansi 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 secara 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.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur penulis haturkan kepada ALLAH SWT sehingga skripsi dengan judul "PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PO. Mekar Sari Ponorogo)" ini dapat terselesaikan.

Skripsi ini dibuat sebagai akhir dari rangkaian pembelajaran sekaligus sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana di Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan baik moril maupun materiil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, MS, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang,
2. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, D.E.A., selaku Ketua Jurusan Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Drs. R. Rustam Hidayat, M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Dr. M. Al Musadieg, MBA, selaku Dosen Pembimbing pertama yang telah berkenan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Djamhur Hamid, Msi, selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah berkenan memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang atas ilmu dan nasihat yang telah diberikan, seluruh staf dan karyawan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang atas bantuannya.
7. Seluruh staf dan karyawan PO. Mekar Sari Ponorogo yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

8. Bapak, ibu, dan adikku yang senantiasa mendampingi, menyayangi, memberikan doa serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku yang telah memberi motivasi, bantuan, dorongan dalam penyusunan skripsi ini dan teman-teman FIA-Bisnis 2005 atas kebersamaan dan dukungannya.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan informasi dan bimbingan, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Malang, November 2009

Penulis

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	ii
ABSTRAKSI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	i
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Kontribusi Penelitian.....	4
E. Kerangka Pemikiran.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
A. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	6
1. Pengertian Keselamatan Kerja	6
2. Pengertian Kesehatan Kerja	8
3. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	10
a) Tujuan Keselamatan Kerja.....	10
b) Tujuan Kesehatan Kerja	10
4. Faktor-faktor Penyebab Kecelakaan Kerja dan Usaha-usaha Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan	11
B. Kinerja Karyawan	13
1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
2. Pengukuran Kinerja Karyawan	15
C. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	16
D. Hasil Penelitian Terdahulu.....	17
E. Model Konsep dan Model Hipotesis	19
1. Model Konsep	19
2. Model Hipotesis.....	19
BAB III. METODE PENELITIAN.....	21
A. Jenis Penelitian	21
B. Lokasi Penelitian	21
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya	21
1. Konsep	21
2. Variabel	22
3. Definisi Operasional Variabel.....	22
4. Pengukuran	26
D. Populasi dan Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data	28
1. Sumber Data	28

2. Metode Pengumpulan Data	28
3. Instrumen Penelitian	29
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	29
1. Uji Validitas	29
2. Uji Reliabilitas	30
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	31
G. Teknik Analisis Data	33
1. Analisis Deskriptif	33
2. Analisis Regresi Linier Berganda	33
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	36
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	36
1. Sejarah Perusahaan	36
2. Lokasi Perusahaan	36
3. Visi dan Misi	37
4. Personalia Perusahaan	37
5. Struktur Organisasi	39
6. Tugas dan Tanggung Jawab Bagian-bagian dalam Structure Organisasi pada PO. Mekar Sari Ponorogo	40
B. Gambaran Umum Responden	42
1. Status Perkawinan Responden	42
2. Usia Responden	43
3. Jenis Kelamin Responden	43
4. Tingkat Pendidikan Responden	44
5. Masa Kerja Responden	44
C. Analisis Data	44
1. Analisis Deskriptif	44
2. Analisis Inferensial	48
D. Pembahasan Penelitian	51
1. Pengaruh Secara Simultan Antara Variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	51
2. Pengaruh Secara Parsial Antara Variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan	52
BAB V. PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Dalam Penelitian	25
Tabel 2	Hasil Validitas dan Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja (X_1).....	31
Tabel 3	Hasil Validitas dan Realibilitas Variabel Kesehatan Kerja (X_2)	32
Tabel 4	Hasil Validitas dan Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	32
Tabel 5	Jumlah Karyawan Berdasarkan Klasifikasi Karyawan PO. MekarSari Ponorogo.....	38
Tabel 6	Jam Kerja Karyawan PO. Mekar Sari Ponorogo	39
Tabel 7	Distribusi Status Perkawinan Responden	42
Tabel 8	Distribusi Usia Responden.....	43
Tabel 9	Distribusi Jenis Kelamin Responden.....	43
Tabel 10	Distribusi Tingkat Pendidikan Responden.....	44
Tabel 11	Distribusi Masa Kerja Responden.....	44
Tabel 12	Distribusi Frekuensi Item Variabel Keselamatan Kerja (X_1).....	45
Tabel 13	Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesehatan Kerja (X_2)	46
Tabel 14	Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)	47
Tabel 15	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	49
Tabel 16	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Model Konsep.....	19
Gambar 2	Model Hipotesis	20
Gambar 3	Bagan Struktur Organisasi PO. Mekar Sari Ponorogo.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	60
Lampiran 2	Tabulasi hasil kuesioner.....	63
Lampiran 3	Lampiran hasil uji validitas dan reliabilitas.....	69
Lampiran 4	Lampiran distribusi frekuensi.....	74
Lampiran 5	Lampiran analisis regresi	79

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan mempunyai tujuan jangka panjang dan jangka pendek yang hendak dicapai. Dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut maka perusahaan membutuhkan daya dukung dalam bentuk sumber daya manusia, sistem dan teknologi yang terpadu, strategi yang tepat, serta logistik yang memadai. Dalam pengelolaan sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan, maka sumber daya manusia menempati kedudukan yang paling penting. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia sebagai pengelola aktif dari sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan, maka peran kunci dalam keberhasilan perusahaan berada pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Begitu pentingnya faktor manusia yang ada dalam perusahaan, maka karyawan sebagai sumber daya manusia dari perusahaan merupakan faktor penentu keberhasilan dalam menjalankan visi, misi dan dalam mencapai target perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan. Perhatian lebih yang diberikan oleh perusahaan salah satunya adalah dengan pemberian Keselamatan dan Kesehatan Kerja kepada para karyawan. Pemberian Keselamatan dan Kesehatan Kerja ini dikarenakan kegiatan perusahaan dalam proses produksinya selalu disertai faktor-faktor yang mengandung resiko bahaya dengan terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat kerja.

Secara singkat pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada dasarnya merupakan suatu perlindungan kondisi fisik, kesejahteraan, mental dan stabilitas emosi termasuk fasilitas perusahaan dan peralatan guna mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera yang berkaitan dengan pekerjaan. Timbulnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja, disebabkan oleh kondisi perusahaan mengenai sejauh mana Kesehatan dan Keselamatan Kerja dapat memberikan perlindungan bagi karyawan terhadap produktivitas pekerjaan tertentu. Untuk dapat mengurangi atau bahkan meniadakan jumlah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang terjadi maka dalam suatu perusahaan, baik itu perusahaan besar maupun kecil, perlu diterapkan suatu sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang terprogram dengan baik.

Dalam hal ini yaitu menyangkut penyediaan perlengkapan perlindungan diri untuk tiap pekerja, instalasi pengaman dalam pabrik atau perusahaan dan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan untuk mendukung kondisi kerja yang sehat dan aman.

Menurut Mangkunegara (2000:162), 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 dapat dipastikan kinerja dari karyawan akan meningkat. Handoko (1995:84) juga menyatakan hal yang serupa bahwa lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut.

Selain untuk memenuhi tanggung jawab hukum tentang ketenagakerjaan yang berlaku bahwa setiap karyawan harus mendapatkan perlindungan atas kecelakaan kerja, terdapat beberapa tujuan penyediaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Tujuan tersebut diantaranya adalah untuk melindungi para karyawan dari kecelakaan kerja, terhindar dari gangguan kesehatan akibat lingkungan atau kondisi kerja, dan juga memberikan rasa aman pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.

Keselamatan dan kesehatan karyawan merupakan tanggung jawab perusahaan, dimana hal tersebut dapat membawa dampak atau pengaruh secara langsung kepada para karyawan dalam bekerja. Pemberian fasilitas-fasilitas pendukung dan peraturan-peraturan sangat diperlukan dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Dengan memberikan perlindungan bagi para karyawan mereka dapat terhindar dari bahaya yang dapat ditimbulkan dari kegiatan operasional perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja para karyawan secara langsung memberikan perasaan yang aman sehingga karyawan dapat bekerja tanpa adanya perasaan tertekan dengan kondisi atau keadaan di sekitarnya dan dapat meningkatkan partisipasi kerja sehingga menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

PO. Mekar Sari Ponorogo adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi, dimana faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah

salah satu faktor utama untuk berjalannya perusahaan. Dalam memenuhi kebutuhan transportasi masyarakat yang semakin meningkat. PO. Mekar Sari Ponorogo menyediakan 25 armada yang beroperasi dengan 50 orang karyawan lapangan yang bertugas sebagai *driver* dengan tujuan Ponorogo (Jawa Timur) – Kuala Tungkal (Jambi), 10 orang pada bagian *ondersteel* atau bengkel mesin, 10 orang pada bagian *body repair*, 3 orang pada bagian administrasi.

PO. Mekar Sari Ponorogo memiliki visi yaitu “Menjadikan PO. Mekar Sari Ponorogo sebagai perusahaan jasa transportasi yang mementingkan pelayanan yang berkualitas serta kepedulian perusahaan terhadap karyawan”. Sedangkan misi yang diemban ialah “Loyalitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas perusahaan dan konsekuensi karyawan dalam organisasi yang berkualitas serta memiliki SDM yang berkualitas”. Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan PO. Mekar Sari Ponorogo juga memberikan jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja kepada karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**” (Studi Pada Karyawan PO. Mekar Sari Ponorogo)

B. Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) serta Kinerja Karyawan (Y) PO. Mekar Sari Ponorogo?
2. Apakah ada pengaruh simultan yang signifikan dari Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PO. Mekar Sari Ponorogo?
3. Apakah ada pengaruh parsial yang signifikan dari Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PO. Mekar Sari Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menggambarkan Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) serta Kinerja Karyawan (Y) PO. Mekar Sari Ponorogo.
2. Untuk menjelaskan signifikansi pengaruh simultan dari Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PO. Mekar Sari Ponorogo.
3. Untuk menjelaskan signifikansi pengaruh parsial dari Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PO. Mekar Sari Ponorogo.

D. Kontribusi Penelitian

1. Aspek Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan atau informasi yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam konteks Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

2. Aspek Akademis

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang membahas tentang pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penulisan penelitian skripsi ini terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas tentang latar belakang peneliti mengambil topik Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Di dalam bab ini juga dibahas sekilas Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, rumusan masalah, tujuan dilakukannya penelitian, serta kontribusi penelitian yang terdiri dari aspek praktis dan aspek teoritis. Bagian terakhir dari bab ini memaparkan tentang kerangka pemikiran penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan teori-teori yang berkenaan dengan topik penelitian. Dalam bab kedua ini dijabarkan mengenai teori Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terdiri dari beberapa sub bab, yakni:

pengertian Keselamatan Kerja dan pengertian Kesehatan Kerja, tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja, faktor-faktor Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja. Dalam kaitannya dengan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, teori Kinerja Karyawan juga dijelaskan dalam bab ini. Penjelasan tentang teori Kinerja Karyawan meliputi definisi atau pengertian dari kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, dan pengukuran Kinerja Karyawan. Dalam bab ini juga diuraikan teori tentang pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian terdahulu juga dicantumkan dalam bab ini. Bagian akhir dalam bab ini terdapat model konsep dan model hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, pemilihan lokasi atau lokasi penelitian, jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian. Selain itu juga dijelaskan pula tentang variabel serta penggunaan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian yang meliputi penyajian data tentang gambaran umum perusahaan serta analisis dan interpretasi data yang meliputi gambaran umum responden, hasil uji validitas dan reliabilitas yang membuktikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel, analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini berisi kesimpulan-kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Saran-saran yang dipaparkan berkenaan dengan pengembangan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja dalam rangka peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002:245) Keselamatan Kerja adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Tujuan program Keselamatan Kerja yang efektif diperusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:161) memberikan pengertian tentang Keselamatan Kerja karyawan adalah sebagai berikut:

“Keselamatan Kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko Keselamatan Kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.”

Dari teori yang dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa Keselamatan Kerja adalah menyangkut tentang kesejahteraan fisik karyawan agar terhindar dari kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. Selain itu juga untuk menghindari kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Dengan adanya Keselamatan Kerja maka resiko yang terjadi pada saat karyawan bekerja dapat diminimalisir.

Untuk pelaksanaan Keselamatan Kerja menurut Saksono (1993:135), bahwa:

“Pekerjaan yang dilakukan para pekerja harus sesuai dengan kemampuan atau porsi yang dibebankan perusahaan, maupun batasan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan memperhatikan berbagai faktor yaitu yang terdiri dari tata ruang kerja, pakaian kerja, alat pelindung diri, lingkungan kerja, dan bahan-bahan dan alat-alat yang dipergunakan di dalam perusahaan, maka Keselamatan Kerja dapat berjalan dengan baik. Fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan yang sesuai akan memberikan Keselamatan Kerja yang baik dan benar.”

Maka Keselamatan Kerja dapat dilakukan dengan cara memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut:

a. Tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan Keselamatan Kerja

bagi semua pekerja yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan di dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga dapat dihindarkan gangguan yang ditimbulkannya terhadap pekerja yang lalu lalang di sekitarnya.

b. Pakaian kerja

Pakaian kerja merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan dalam usaha mencegah timbulnya kecelakaan. Pakaian yang terlalu longgar dapat mengganggu kerja dalam melakukan penyesuaian diri dengan keadaan mesin atau lingkungan kerja yang dihadapi, sehingga cenderung menimbulkan bahaya kecelakaan yang tidak dikehendaki. Sebagai suatu usaha untuk menghindarkan terjadinya kecelakaan perlu diperhatikan petunjuk-petunjuk penggunaan pakaian berikut ini:

- 1) Dalam memilih pakaian harus diperhatikan bahan-bahannya yang mungkin dapat menimpa pekerja. Pakaian kerja hendaknya dapat mengurangi bahaya kecelakaan sebesar mungkin.
- 2) Pakaian harus pas betul, tanpa ada bagian-bagian yang longgar. Jika diperlukan saku harus sesedikit mungkin jumlahnya dan sekecil mungkin ukurannya.
- 3) Pakaian kerja yang mudah sobek atau berdasi tidak boleh digunakan dalam menjalankan mesin yang sedang berputar.
- 4) Baju berlengan pendek lebih baik daripada baju berlengan panjang yang dilipat dapat melayani mesin berputar.
- 5) Baju bersaku jangan dipergunakan apabila lingkungan kerja berdebu dan beracun dan mudah terbakar.

c. Alat pelindung diri

Untuk mencegah bahaya kecelakaan, selain pengaman mesin, alat pelindung diri juga penting. Sementara karyawan enggan mengenakan alat pelindung diri seperti masker, kacamata, sepatu dan lain-lain karena sering dirasakan sebagai sesuatu yang merepotkan atau justru dikatakan mengganggu pelaksanaan kerja. Mereka juga mengemukakan bahwa efek perlindungan dirasakan kurang memadai. Oleh karena itu perusahaan harus membuat peraturan yang mengharuskan setiap pekerja memakai alat pelindung demi keselamatan diri.

d. Lingkungan kerja

Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menjamin efisiensi perusahaan, harus ada keserasian antara lingkungan kerja dengan proses kerjanya. Urutan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harus sesuai atau serasi dengan lingkungan tempat bekerja.

e. Alat-alat berat

Penggunaan alat-alat berat penggunaannya harus sesuai dengan prosedur penggunaan yang telah ditetapkan dari perusahaan dan sesuai dengan fungsi dari alat tersebut. Hal ini bertujuan untuk menghindari resiko kecelakaan dan cedera yang dialami oleh karyawan.

f. Bahan-bahan berbahaya

Bahan-bahan berbahaya yang digunakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya harus sesuai dalam kegunaannya. Dalam hal penyimpanan, bahan-bahan berbahaya harus diberi tanda dan juga ditempatkan di tempat tersendiri untuk mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja.

2. Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002:245) pengertian Kesehatan Kerja adalah merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal secara umum. Menurut Mangkunegara (2000:161) memberikan pengertian tentang Kesehatan Kerja karyawan adalah sebagai berikut:

“Kesehatan Kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko Kesehatan Kerja merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang telah ditentukan, lingkungan kerja dapat menyebabkan atau membuat stress emosi dan gangguan fisik.”

Dari teori yang telah dipaparkan, maka Kesehatan Kerja lebih merujuk pada penghindaran dari timbulnya penyakit yang bisa diderita oleh karyawan yang diakibatkan selama melakukan pekerjaan. Kesehatan Kerja menjamin

kesehatan karyawan dari penyakit yang bisa ditimbulkan sehingga karyawan dapat tetap bekerja sesuai dengan tuntutan dari perusahaan.

Menurut Martoyo (2003:90), dalam penciptaan Kesehatan Kerja yang sehat dapat dilakukan dengan hal-hal antara lain sebagai berikut:

- a. Menjaga kesehatan karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan sebagainya. (Pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan suhu udara, pengaturan penggunaan warna, fasilitas istirahat dan sebagainya).
- b. Penyediaan fasilitas-fasilitas pengobatan dan pemeriksaan kesehatan bagi karyawan dengan berbagai kemudahan, sehingga terjangkau bagi setiap karyawan yang memerlukan (termasuk penyediaan dokter dengan segenap aparatnya).

Dari pendapat Martoyo tersebut Kesehatan Kerja yang sehat dilakukan dengan melakukan hal-hal preventif atau bersifat pencegahan terhadap timbulnya penyakit dan berupa penanggulangan terhadap penyakit yang dapat disebabkan oleh proses kerja. Kesehatan Kerja harus diciptakan oleh perusahaan tempat karyawan bekerja demi kesehatan dan kenyamanan karyawan. Perusahaan sebaiknya juga menyediakan fasilitas-fasilitas untuk penanggulangan apabila timbul penyakit akibat proses kerja maupun fasilitas untuk pengobatan karyawan yang mengalami gangguan kesehatan sehingga biaya pengobatan yang harus ditanggung oleh karyawan terjangkau dan selanjutnya karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya kembali.

3. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Dharma (1993:634) perumusan tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan dilihat dari beberapa segi, adapun tujuan pemberian jaminan dan Keselamatan Kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Moral.
Para manajer menyelenggarakan upaya pencegahan kecelakaan pertama sekali karena atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal itu untuk memperingan penderitaan karyawan yang mengalami kecelakaan dan keluarganya.
- b. Hukum
Disamping alasan moral terdapat juga alasan hukum pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan dan hukuman terhadap pihak-pihak yang membangkang ditetapkan cukup berat.
- c. Ekonomi
Adanya alasan ekonomi karena biaya yang harus dipikul perusahaan dapat jadi cukup tinggi sekalipun kecelakaan yang terjadi kecil saja.

Dari pendapat Dharma tersebut, perusahaan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja karena faktor moral, hukum, dan ekonomi. Saat ini perusahaan semakin menyadari bahwa penyediaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja memberikan dampak positif yang besar bagi perusahaan. Dengan memberikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja kepada karyawan, maka dampak positif yang dirasakan adalah loyalitas karyawan karena perusahaan memperhatikan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan. Dampak positif lain ialah dapat dikendalikannya biaya yang harus dipikul perusahaan akibat terjadinya kecelakaan kerja.

a) Tujuan Keselamatan Kerja

Tujuan Keselamatan Kerja karyawan menurut Mangkunegara (2000:162) yaitu meliputi:

- a. Agar setiap karyawan mendapat jaminan Keselamatan Kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja yang digunakan sebaiknya seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.

Keselamatan Kerja bertujuan agar para karyawan mendapat jaminan terhadap resiko timbulnya cedera secara fisik, sosial dan psikologis. Perlengkapan dan peralatan kerja yang digunakan harus seefektif mungkin sesuai dengan prosedur penggunaan dari peralatan tersebut. Hal ini selain bertujuan agar karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaannya. Penggunaan perlengkapan dan peralatan kerja yang sesuai dengan prosedur juga bertujuan agar proses kerja dapat berjalan seefektif dan seefisien mungkin.

b) Tujuan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2000:162) tujuan Kesehatan Kerja karyawan yaitu meliputi:

- a. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
- b. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- c. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.

- d. Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dari penyakit dalam bekerja.

Kesehatan Kerja bertujuan untuk menjaga kondisi fisik karyawan dari timbulnya penyakit yang dapat diakibatkan oleh proses kerja yang dilakukan oleh karyawan. Kesehatan Kerja juga bertujuan untuk meningkatkan gairah, keserasian kerja dan partisipasi kerja dari karyawan. Dengan terjaganya Kesehatan Kerja karyawan dan terjaganya keserasian kerja dan partisipasi kerja dari karyawan, diharapkan kinerja dari karyawan dapat memenuhi tuntutan sesuai dengan keinginan perusahaan.

4. Faktor-faktor Penyebab Kecelakaan Kerja dan Usaha-usaha Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan

Sebelum menguraikan usaha-usaha dalam meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja maka akan diuraikan mengenai penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Mangkunegara (2000:162) terdapat beberapa hal yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja
 - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- b. Pengaturan udara
 - 1) Pergantian udara di ruang 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.
 - 1) Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
- e. Kondisi fisik dan mental karyawan.
 - 1) Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil.
 - 2) Emosi karyawan tidak stabil, kepribadian karyawan rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap karyawan ceroboh, kurang cermat dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Sedang menurut Hilyati (2003:64) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja yang ditinjau dari segi keteknikan (*engineering*) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor teknik mesin
Umpamanya, sabuk penggerak yang berputar tanpa perildungan atau pagar yang rapat.
- b. Teknik listrik
Sering terjadi kecelakaan karena generator, kawat penyulur listrik, transformator, panel distribusi, dll.
- c. Teknik Kimia
Kecelakaan sering terjadi karena gas-gas beracun, terbakarnya zat kimia, keracunan bahan makanan, dll.
- d. Angkutan barang
Yaitu barang-barang yang dipindah saling menindih.
- e. Pada pekerjaan menggerinda dan terjadinya sabuk pengaman lepas sehingga dapat mengenai mata.
- f. Sistem pengeluaran (*exhaust*) debu, asap yang dihasilkan oleh industri, dll.

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Dessler (1997: 316) bahwa: "Usaha yang diperlukan untuk mengurangi kecelakaan kerja ialah dengan mengurangi kondisi yang tidak aman melalui seleksi dan penempatan, propaganda, pelatihan, dorongan positif, dan melalui komitmen manajemen puncak". Maka usaha yang dilakukan untuk menghindari kecelakaan kerja dapat dilakukan dengan cara:

- a. Mengurangi kondisi yang tidak aman.
Mengurangi kondisi yang tidak aman merupakan lini pertama dalam mengurangi kondisi fisik yang tidak aman.
- b. Mengurangi tindakan yang tidak aman melalui seleksi dan penempatan
Mengurangi tindakan-tindakan yang tidak aman melalui pendekatan dasar kedua, yaitu dengan jalan melakukan penyaringan orang yang mudah mendapat kecelakaan sebelum melakukan pekerjaan.
- c. Mengurangi tindakan tidak aman melalui propaganda
Propaganda seperti poster-poster Keselamatan Kerja dapat membantu mengurangi tindakan-tindakan yang tidak aman.
- d. Mengurangi tindakan-tindakan tidak aman melalui pelatihan
Pelatihan dan keselamatan kerja dapat mengurangi kecelakaan. Pelatihan tersebut tersebut khususnya cocok untuk para karyawan baru.
- e. Mengurangi tindakan tidak aman melalui dorongan positif

Program Keselamatan Kerja yang didasarkan pada dorongan positif dapat memperbaiki keselamatan ditempat kerja, hal tersebut akibat dari peran serta perusahaan yang selalu berusaha atau tanggap terhadap keadaan atau kondisi karyawan.

- f. Mengurangi tindakan yang tidak aman melalui komitmen manajemen puncak

Salah satu temuan yang paling konsisten dalam literatur adalah program perusahaan yang berhasil menuntut komitmen manajemen yang kuat terhadap keamanan.

Menurut Mangkunegara (2000:162) usaha-usaha dalam meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut:

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

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa program Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan merupakan tanggung jawab perusahaan, dimana hal tersebut dapat membawa dampak atau pengaruh secara langsung kepada para karyawan dalam bekerja. Pemberian fasilitas-fasilitas pendukung dan peraturan-peraturan sangat diperlukan dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

B. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Mangkunegara (2000:67) mengatakan pengertian kinerja adalah: "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kualitas yang dimaksud disini adalah kehalusan, kebersihan dan ketelitian dari segi hasil pekerjaan sedangkan kuantitas diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan deskripsi pekerjaan. Sedangkan menurut Dharma (1993:212) “Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang”.

Dari kedua pendapat di atas, dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegara (2000:67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- a. Faktor kemampuan
Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal seorang karyawan. Faktor eksternal tersebut sangat erat kaitannya dengan situasi atau kondisi kerja pada suatu perusahaan atau organisasi.

2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Secara umum pengukuran kinerja berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. Seperti yang dikemukakan oleh Sinungan (2000:23) yaitu:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Penerapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai sasaran yang diharapkan sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil yang aktual dengan hasil yang diharapkan olah karena itu adanya suatu standar yang baku merupakan tolak ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi.

Sedangkan menurut Atmosoeperto (2001:6) menyatakan bahwa "Kinerja tidak dapat diukur secara kuantitatif semata-mata, sehingga mempunyai nilai mutlak, melainkan menggambarkan keragaman dari suatu kegiatan". Ada dua titik kunci untuk mengukur keragaman pada setiap situasi atau kegiatan, yaitu meliputi:

- a. Lebih memusatkan pada hasil akhir daripada kegiatan-kegiatan. Sebagai contoh, bagi bisnis yang berorientasi pada keuntungan, sasaran nilai dolar penjualan lebih berarti daripada jumlah penjualan yang tercapai.
- b. Berfikir pada perbandingan dari "kenyataan" terhadap "yang seharusnya". Meskipun pada *output* yang "*tangible*" dan dapat diukur secara kuantitatif, hasil bagi *output* terhadap *input* saja kurang berarti apabila tidak diperbandingkan dengan hasil bagi atau sasaran yang diharapkan.

Sedangkan Bernandi dan Russel (1993:38) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- a) *Quality*
Quality adalah merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b) *Quantity*
Quantity adalah merupakan sejumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

- c) *Times Line*
Times Line adalah merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan mempertimbangkan koordinasi output lain, serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d) *Needs for Supervisor*
Needs for Supervisor yaitu tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk menegasi tindakan yang kurang diinginkan.
- e) *Cost Effectiveness*
Cost Effectiveness yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tinggi.
- f) *Interpersonal*
Interpersonal adalah tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja harus didasarkan atas suatu standar yang baku dan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kebutuhan akan pengawasan dari supervisor, efektivitas biaya yang digunakan, dan juga tingkat hubungan interpersonal. Dari beberapa pendapat tentang pengukuran kinerja tersebut, tidak semua kriteria pengukuran kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan, maka kriteria pengukuran kinerja harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan karyawan yang diukur.

C. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal secara umum dan perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang efektif dip perusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2000:162), 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 dapat berdampak pada

meningkatnya kinerja dari karyawan. Berdasarkan pendapat Mangkunegara ini, maka hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan bisa bersifat tidak langsung. Namun Handoko (2001:84) juga menyatakan hal yang serupa bahwa lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan merupakan tanggung jawab perusahaan, dimana hal tersebut dapat membawa dampak atau pengaruh secara langsung kepada para karyawan dalam bekerja. Pemberian fasilitas-fasilitas pendukung dan peraturan-peraturan sangat diperlukan dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Berdasarkan yang telah diungkapkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya jaminan atau program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diberikan oleh perusahaan maka diharapkan kinerja dari karyawan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

D. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan antara lain:

1. Judul : Pengaruh Jaminan Kesehatan terhadap Motivasi Karyawan (Studi Pada Perusahaan Tegel Indah Cemerlang Malang)

Penulis : Yanuar Muhammad, (Mahasiswa Tahun Angkatan 2001, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya)

Pemberian jaminan kesehatan melalui JAMSOSTEK mempunyai beberapa aspek, yaitu memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup khususnya bagi para tenaga kerja atau karyawan dan keluarganya, serta merupakan suatu penghargaan kepada para tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Jaminan kesehatan merupakan permasalahan yang harus selalu diperhatikan oleh pihak perusahaan karena pengaruh positif yang akan ditimbulkannya yakni dapat meningkatkan motivasi serta produktifitas kerja yang lebih baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Jaminan Kesehatan secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja karyawan

Perusahaan Tegel Indah Cemerlang Malang. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Perusahaan Tegel Indah Cemerlang Malang pengguna jasa jaminan kesehatan melalui JAMSOSTEK, yang pada tahun 2006 berjumlah 94 orang, karena populasi kurang dari 100, maka sampel sama dengan jumlah populasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Jaminan Kesehatan yang terdiri atas lima variabel bebas yaitu rawat jalan tingkat pertama, rawat jalan tingkat lanjutan, rawat inap, pelayanan khusus, dan layanan gawat darurat mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 28,029 dengan tingkat signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh kelima variabel bebas tersebut terhadap motivasi kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,614 (61,4%).

Sedangkan secara parsial jaminan kesehatan yang terdiri atas lima variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang dimiliki oleh masing-masing variabel bebas. Dari kelima variabel bebas yang diteliti dapat dijelaskan bahwa variabel rawat jalan tingkat lanjutan (X_2) berpengaruh paling besar (dominan) terhadap motivasi kerja karyawan, karena memiliki koefisien yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien variabel yang lain.

2. Judul : Pengaruh Kondisi Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Karyawan Bagian Produksi) PT. Mitra Karya Buditex, Gresik.

Penulis : Hendra Darmawan dan Yongki Wijaya, (Mahasiswa Tahun Angkatan 2002, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja terhadap kepuasan kerja (karyawan bagian produksi) PT. Mitra Karya Buditex Gresik. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan pada bagian produksi. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebesar jumlah populasi yang ada dengan jumlah sampel sebanyak 68 orang. Tahap analisis data menggunakan model regresi seri program SPSS versi 11.1.

Kesimpulan yang dapat dikemukakan adalah ada pengaruh yang signifikan antara kondisi kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja terhadap kepuasan kerja (karyawan bagian produksi) PT. Mitra Karya Buditex, Gresik, Variabel yang paling berpengaruh adalah variabel Keselamatan Kerja.

E. Model Konsep dan Model Hipotesis

1. Model Konsep

Konsep menurut Singarimbun (1995:33) adalah "Istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial". Nazir (1999:148) mengartikan bahwa "Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas".

Dalam penelitian ini dapat ditarik dua konsep sebagai berikut:

a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum serta perlindungan terhadap kesejahteraan fisik karyawan.

b. Kinerja

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

Gambar 1
MODEL KONSEP

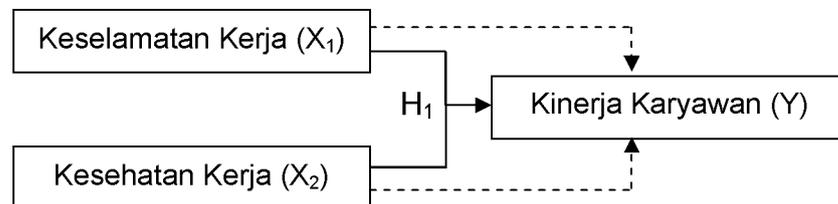


2. Model Hipotesis

Hipotesis menurut Singarimbun dan Effendi (1995:43) adalah pernyataan yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih. Singarimbun dan Effendi menyatakan bahwa hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu dibuktikan benar atau tidak.

Berdasarkan model konsep yang telah dipaparkan, maka dapat dijabarkan dalam bentuk model hipotesis dengan variabel-variabel yang dapat diukur dan diamati. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas ialah Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2), sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Model hipotesis yang didapat dapat dilihat pada Gambar 2 sebagai berikut.

Gambar 2
MODEL HIPOTESIS



Keterangan:

- ▶ = H_1 (pengaruh simultan)
- ▶ = H_2 (pengaruh parsial)

Berdasarkan pendapat Handoko (2001:84) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H_1 . Terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- H_2 . Terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan). Menurut Singarimbun dan Efendy (1987), penelitian penjelasan merupakan penelitian yang menyoroti hubungan variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini juga dinamakan pengujian hipotesa atau *testing research*.

Dasar utama pemilihan jenis penelitian ini adalah untuk menguji hipotesa yang telah digunakan sebelumnya. Melalui uji hipotesis tersebut, diharapkan dapat menjelaskan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PO. Mekar Sari Ponorogo, Jl. Ir. H. Juanda No. 155, Ponorogo. Lokasi tersebut dipilih dengan pertimbangan bahwa PO. Mekar Sari Ponorogo sebagai perusahaan jasa di bidang transportasi membutuhkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang kuat guna menjamin kinerja dari karyawan yang berkontribusi pada kinerja perusahaan. Selain itu PO. Mekar Sari Ponorogo juga terbuka dalam melayani dan menyambut baik peneliti yang akan meneliti perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi tersebut.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

1. Konsep

Menurut Singarimbun (1995:33), konsep adalah "Istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial". Nazir (1999:148) mengartikan bahwa "Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas".

Konsep pada penelitian ini adalah:

- (a) Keselamatan dan Kesehatan kerja yang terdiri dari dua variabel yaitu Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja.

- (b) Kinerja yaitu hasil yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Variabel

Variabel dapat diartikan sebagai konsep yang memiliki banyak nilai, sehingga dalam pelaksanaan penelitian variabel perlu dioperasionalkan untuk dapat dijadikan petunjuk tentang apa yang harus diamati dan bagaimana mengukur suatu variabel. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- (a) Variabel bebas (Variabel independen)

Variabel bebas dari penelitian ini adalah variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan kerja (X_2)

- (b) Variabel terikat (Variabel dependen)

Variabel terikat dalam penelitian ini hanya satu yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3. Definisi Operasional Variabel

Menurut Soehardi dalam Widayat dan Amirullah (2002), definisi operasional adalah bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel tersebut di lapangan, dengan merumuskan secara pendek dan jelas, serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran.

Variabel adalah segala sesuatu yang menjadi obyek pengamatan penelitian atau faktor-faktor yang berpotensi dalam peristiwa atau gejala-gejala yang diteliti. Dalam penelitian ini pengkonsepan variabel adalah sebagai berikut:

- (a) Variabel bebas terdiri dari:

- (1) Keselamatan Kerja (X_1)

Keselamatan kerja adalah keadaan karyawan yang bebas dari rasa takut dan bebas dari segala kemungkinan resiko kerja. Variabel ini diukur dengan enam pernyataan yang menunjukkan keselamatan kerja karyawan dilihat dari beberapa faktor:

- i) Tata ruang kerja
 - Tata ruang kerja yang baik dan dapat mencegah timbulnya gangguan keselamatan kerja
- ii) Pakaian kerja
 - Tersedianya pakaian kerja yang aman dan nyaman.

- iii) Alat pelindung diri
 - Tersedianya alat pelindung diri yang memadai.
- iv) Lingkungan kerja
 - Keserasian antara lingkungan kerja dengan proses kerjanya.
- v) Alat-alat berat
 - Penggunaan alat-alat berat sesuai dengan prosedur untuk menghindari resiko kecelakaan.
- vi) Bahan-bahan berbahaya
 - Terhindarnya dari bahan-bahan yang membahayakan.

(2) Kesehatan Kerja (X_2)

Kesehatan kerja dalam hal ini merupakan kesehatan karyawan baik jasmani maupun rohani. Variabel ini diukur dengan enam indikator pernyataan yang menunjukkan kondisi kesehatan kerja karyawan dilihat dari sisi kesehatan kerja karyawan.

Dari variabel tersebut yang termasuk indikator dan itemnya adalah:

- i) Pendengaran karyawan
 - Menjaga kesehatan karyawan dari gangguan-gangguan pendengaran.
- ii) Penglihatan karyawan
 - Menjaga kesehatan karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan.
- iii) Suhu udara ruangan
 - Menjaga kesehatan karyawan dari gangguan-gangguan suhu udara ruangan.
- iv) Penggunaan warna
 - Pengaturan penggunaan warna dalam lingkungan kerja atau kondisi ruangan kerja.
- v) Fasilitas istirahat
 - Tersedianya tempat untuk karyawan beristirahat
- vi) Fasilitas pengobatan
 - Tersedianya fasilitas dan tempat karyawan untuk berobat.

(b) Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja dalam penelitian ini berpedoman kepada jumlah yang dihasilkan atau upaya untuk menghasilkan keluaran berdasarkan standar yang ditetapkan.

Indikator dan item-item dari variabel kinerja adalah:

- i) Kualitas kerja
 - Menghasilkan kualitas kerja yang diharapkan.
- ii) Kuantitas kerja
 - Menghasilkan kuantitas kerja yang diharapkan.
- iii) Ketepatan waktu
 - Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan.
- iv) Kebutuhan akan pengawas
 - Dapat melaksanakan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor.
- v) Efektifitas biaya
 - Efektifitas penggunaan biaya atau sumber daya yang ada dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.
- vi) Interpersonal
 - Kemampuan untuk bekerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 1
Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Dalam Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Keselamatan Kerja (X_1)	Tata ruang kerja	Tata ruang kerja yang baik dan dapat mencegah timbulnya gangguan keselamatan kerja.
		Pakaian kerja	Tersedianya pakaian kerja yang aman dan nyaman.
		Alat pelindung diri	Tersedianya alat pelindung diri yang memadai.
		Lingkungan kerja	Keserasian antara lingkungan kerja dengan proses kerjanya.
		Alat-alat berat	Penggunaan alat-alat berat sesuai dengan prosedur untuk menghindari resiko kecelakaan.
		Bahan-bahan berbahaya	Terhindarnya dari bahan-bahan yang membahayakan.
	Kesehatan Kerja (X_2)	Pendengaran karyawan	Menjaga kesehatan karyawan dari gangguan-gangguan pendengaran.
		Penglihatan karyawan	Menjaga kesehatan karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan.
		Suhu udara ruangan	Menjaga kesehatan karyawan dari gangguan-gangguan suhu udara ruangan.
		Penggunaan warna	Pengaturan warna dalam lingkungan kerja atau kondisi ruangan kerja.
		Fasilitas istirahat	Tersedianya tempat untuk karyawan beristirahat .
		Fasilitas pengobatan	Tersedianya fasilitas dan tempat karyawan untuk berobat.

Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	Menghasilkan kualitas kerja yang diharapkan.
		Kuantitas kerja	Menghasilkan kuantitas kerja yang diharapkan.
		Ketepatan waktu	Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
		Kebutuhan akan pengawas	Dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor.
		Efektifitas biaya	Efektifitas penggunaan biaya atau sumber daya yang ada.
		Interpersonal	Kemampuan untuk bekerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Pengukuran

Dalam penelitian ini, tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala Likert. Dalam Sugiyono (2008:132), dijelaskan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata antara lain:

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

- a. Sangat setuju; diberi skor 5
- b. Setuju; diberi skor 4
- c. Ragu-ragu; diberi skor 3
- d. Tidak setuju; diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju; diberi skor 1

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Menurut pendapat Sugiyono (2008:72) bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Populasi sangat dibutuhkan untuk kegiatan penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau sensus. Kadangkala jumlah populasi terlalu besar sehingga tidak memungkinkan penelitian dilakukan terhadap seluruh anggota populasi, sehingga penelitian dilakukan terhadap sampel. Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Penelitian dengan menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total atau sensus. Hal ini dapat dilakukan jika anggota populasi relatif kecil. Untuk anggota populasi yang relatif besar maka penelitian dilakukan sebagian dari populasi atau yang disebut dengan sampel. Menurut Usman dan Akbar (2003:44) bahwa: "Sampel (contoh) ialah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut dengan teknik sampling".

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PO. Mekar Sari Ponorogo. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui jika jumlah seluruh karyawan pada PO. Mekar Sari Ponorogo adalah sebanyak 73 orang. Melihat jumlah karyawan yang tidak terlalu besar (kurang dari 100) maka penelitian dilakukan terhadap seluruh anggota populasi. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (1997:112) yang menyatakan bahwa : "Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10%-15%, atau 20%-25% atau lebih”.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

(a) Data Primer

Data yang diperoleh dari perusahaan yang bersangkutan baik yang diperoleh dari pimpinan maupun karyawan dengan cara mengumpulkan atau mengolah sendiri data responden secara langsung. Dalam hal ini yang digunakan sebagai data primer adalah hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden penelitian.

(b) Data Sekunder

Data yang tidak diperoleh secara langsung melainkan dari sumber lain berupa hasil wawancara, data perusahaan dari dokumentasi seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan komposisi karyawan.

2. Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Menyebarkan Kuesioner

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

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan dan atau penyalinan terhadap dokumen-dokumen dan data-data lain yang dapat menunjang penelitian yang dapat berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan komposisi karyawan.

c. Wawancara (*interview*)

Wawancara dilakukan dengan melakukan tanya jawab dengan responden tentang peristiwa yang terjadi dan berhubungan dengan obyek yang sedang diteliti. Wawancara dilakukan untuk

mendapatkan data yang tidak bisa diperoleh dari penyebaran kuesioner dan dokumentasi yaitu tentang sejarah awal mula berdirinya perusahaan dan beberapa data pendukung lain. Dilakukannya wawancara juga bertujuan untuk mendapatkan data yang lebih detil tentang obyek penelitian.

3. Instrumen Penelitian

Dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan adalah:

a. Kuesioner

Berupa seperangkat pertanyaan tertulis yang akan diisi oleh responden. Daftar pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner telah terlampir.

b. Pedoman dokumentasi

Berupa pedoman untuk mempelajari hal-hal yang diperlukan dalam penelitian, sehingga diperoleh data Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diterapkan, penilaian kinerja, serta data karyawan berikut komposisinya.

c. Pedoman wawancara

Berupa seperangkat daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada pihak-pihak yang terkait langsung dengan penelitian, yaitu pimpinan perusahaan, para karyawan dan staf administrasi yang berwenang memberikan informasi yang berhubungan dengan penelitian. Garis besar pertanyaan yang diajukan adalah:

- 1) Bagaimanakah peranan perusahaan dalam melaksanakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja?
- 2) Bagaimanakah prosedur perusahaan dalam melaksanakan penilaian kinerja karyawan?
- 3) Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan selama ini?

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Singarimbun (1995:122) berpendapat bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur ini mengukur apa yang ingin diukur.

Menurut Sugiyono (2008:172) mengatakan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas ini menggunakan rumus teknik korelasi *product moment* (Singarimbun dan Effendi, 1995:137) yaitu:

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

Keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi
- X = skor jawaban setiap item
- Y = skor total
- n = jumlah responden

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (1997:154), reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, dengan demikian reliabilitas menunjuk pada tingkat keterhandalan sesuatu. Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *alpha* (Arikunto, 1997:171), karena instrumen yang digunakan memiliki rentang nilai rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
- \sum = varians total

Setelah dilakukan pengujian terhadap data maka dapat diketahui bahwa data yang diperoleh adalah valid dan reliabel sehingga proses analisis berikutnya dapat dilanjutkan.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk Keselamatan Kerja (X_1) akan disajikan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2

Hasil Validitas dan Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

No.	Item	Koefisien Korelasi	Probalitas	Keterangan
1	X1.1	0.756	0,000	Valid
2	X1.2	0.855	0,000	Valid
3	X1.3	0.779	0,000	Valid
4	X1.4	0.697	0,000	Valid
5	X1.5	0.411	0,000	Valid
6	X1.6	0.595	0,000	Valid
<i>Alpha Cronbach</i> = 0.7791				Reliabel

Keterangan:

X1.1 = Tata ruang kerja yang baik dan dapat mencegah timbulnya gangguan keselamatan kerja.

X1.2 = Tersedianya pakaian kerja yang aman dan nyaman.

X1.3 = Tersedianya alat pelindung diri yang memadai.

X1.4 = Keserasian antara lingkungan kerja dengan proses kerjanya.

X1.5 = Penggunaan alat-alat berat sesuai dengan prosedur untuk menghindari resiko kecelakaan.

X1.6 = Terhindarnya dari bahan-bahan yang membahayakan.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Keselamatan Kerja (X_1) mempunyai tingkat probabilitas 0.000 dimana nilai-nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan valid, dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil 0.7791 yang mana lebih besar dari 0.6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item tersebut.

b) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk Kesehatan Kerja (X_2) akan disajikan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3

Hasil Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesehatan Kerja (X₂)

No.	Item	Koefisien Korelasi	Probalitas	Keterangan
1	X2.1	0.636	0,000	Valid
2	X2.2	0.591	0,000	Valid
3	X2.3	0.715	0,000	Valid
4	X2.4	0.716	0,000	Valid
5	X2.5	0.715	0,000	Valid
6	X2.6	0.698	0,000	Valid
<i>Alpha Cronbach = 0.7605</i>				Reliabel

Keterangan:

X1.1 = Menjaga kesehatan karyawan dari gangguan-gangguan pendengaran

X1.2 = Menjaga kesehatan karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan

X1.3 = Menjaga kesehatan karyawan dari gangguan-gangguan suhu udara ruangan.

X1.4 = Pengaturan warna dalam lingkungan kerja atau kondisi ruangan kerja.

X1.5 = Tersedianya tempat untuk karyawan beristirahat.

X1.6 = Tersedianya fasilitas dan tempat karyawan untuk berobat.

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan semua item pernyataan variabel Kesehatan Kerja (X₂) mempunyai tingkat probabilitas 0.000 dimana nilai-nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan valid, dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil 0.7605 yangmana lebih besar dari 0.6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item tersebut.

c) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk Kinerja Karyawan (Y) akan disajikan pada tabel 4 berikut:

Tabel 4

Hasil Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item	Koefisien Korelasi	Probalitas	Keterangan
1	Y ₁	0.683	0,000	Valid
2	Y ₂	0.687	0,000	Valid
3	Y ₃	0.720	0,000	Valid
4	Y ₄	0.590	0,000	Valid
5	Y ₅	0.669	0,000	Valid
6	Y ₆	0.543	0,000	Valid
<i>Alpha Cronbach = 0.6815</i>				Reliabel

Keterangan:

Y₁ = Menghasilkan kualitas kerja yang diharapkan.

Y₂ = Menghasilkan kuantitas kerja yang diharapkan.

Y₃ = Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Y₄ = Dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor

Y₅ = Efektifitas penggunaan biaya atau sumber daya yang ada.

Y₆ = Kemampuan untuk bekerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai tingkat probabilitas 0.000 dimana nilai-nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan valid, dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil 0.6815 yangmana lebih besar dari 0.6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item tersebut.

G. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik data sebagaimana adanya serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Dengan demikian, akan diperoleh frekuensi, persentase, dan rata-rata skor jawaban responden untuk masing-masing item variabel yang menggambarkan respon atau tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan pada setiap variabel. Berdasarkan skor yang diperoleh pada masing-masing item variabel tersebut kemudian dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada setiap variabel sesuai dengan persepsi responden yang nantinya akan digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dimana penelitian ini dilakukan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini analisis linier berganda adalah untuk mengidentifikasi variabel-variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
a	= Konstanta (intercept)
X ₁	= Keselamatan Kerja
X ₂	= Kesehatan Kerja
b ₁ , b ₂	= koefisien regresi parsial
e	= Error (pengganggu)

Selanjutnya untuk menganalisis signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan metode statistik. Berkaitan dengan hal ini beberapa alat analisis yang digunakan yaitu:

a. Uji F

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

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

Keterangan:

F = pendekatan distribusi probabilitas

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

Hipotesis dalam uji F ini adalah:

- 1) Hipotesis Nol (H_0): tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Hipotesis Alternatif (H_1): terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti secara keseluruhan variabel bebas yaitu Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Tetapi jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti secara keseluruhan variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji t

Uji t ini dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh yang

dominan diantara kedua variabel bebas yaitu Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui variabel bebas manakah yang dominan atau paling berpengaruh diantara variabel yang lain, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t_b = \frac{b}{S_b}$$

Keterangan:

t = koefisien penentu

b = koefisien variabel bebas

Sb = standar error koefisien b (variabel bebas)

Hipotesis dalam uji t ini adalah:

- 1) Hipotesis Nol (H_0): Tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Hipotesis Alternatif (H_1): Terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika t hitung $\geq t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terdiri dari variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tetapi jika t hitung $\leq t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terdiri dari variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Pada tahun 1990, Bapak H. Imam Faruki bekerja di CV. Mekar Jaya. Pada waktu itu jabatan beliau adalah dibagian lapangan yang bekerja mencari penumpang di terminal dan pelabuhan di Kuala Tungkal (Jambi). Pada tahun 1991, jabatan beliau sebagai pengawas dan penata bus pemberangkatan. Bapak H. Imam Faruki kemudian di angkat sebagai asisten di direktur CV. Mekar Jaya pada tahun 1992. Pada saat itu beliau menggantikan asisten direktur sebelumnya dikarenakan asisten direktur yang sebelumnya tidak menjalankan tugasnya dengan baik dan benar.

Pada tahun 1993, CV. Mekar Jaya mengalami minim pendapatan dan krisis keuangan. Selain itu, akibat kesalahan direktur CV. Mekar Jaya dalam pembelian kendaraan secara kredit dan memiliki banyak tunggakan dalam membayar angsuran, maka pada tahun 1994 pembayaran perkreditan di bantu oleh Bapak H. Imam Faruki. Pada tahun 1995, direktur CV. Mekar Jaya sudah tidak sanggup membayar tunggakan kredit. Pada tanggal 9 April 1995 terjadilah transaksi penjualan perusahaan CV. Mekar Jaya kepada bapak H. Imam Faruki. Kemudian pada tanggal 5 oktober 1995, Bapak H. Imam Faruki mengubah nama CV. Mekar Jaya menjadi PO. Mekar Sari yang berpusat di Kuala Tungkal (Jambi).

Pada tahun 1997 terjadilah pemindahan kantor pusat yang berada di Kuala Tungkal (Jambi) menjadi di Ponorogo dikarenakan bapak H. Imam Faruki menetap di Ponorogo dan kantor cabang PO. Mekar Sari berada di Kuala Tungkal (Jambi). Kemudian pada tahun 1998, Bapak H. Imam Faruki menambah jasa angkut dalam kota Ponorogo dan sekitarnya dimana hal ini dilakukan untuk menjaga agar tidak terjadi penurunan pendapatan. Selain itu beliau juga menambah armadanya lagi khusus untuk persewaan atau carteran.

2. Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan adalah salah satu faktor yang memegang peran penting dalam mendirikan suatu jenis usaha, karena terkait berbagai faktor lainnya yaitu pangsa pasar, fasilitas, biaya transportasi, ketersediaan tenaga

kerja, tujuan usaha perusahaan, perluasan usaha dan perkembangan perusahaan di masa depan. Atas pertimbangan hal-hal tersebut maka PO. Mekar Sari memilah lokasi sebagai berikut:

- Nama perusahaan : PO. Mekar Sari
- Alamat : Jl. Ir. Juanda No. 155
- Kota : Ponorogo
- Propinsi : Jawa Timur
- Telepon : (0352) 485822

3. Visi dan Misi

PO. Mekar Sari Ponorogo memiliki visi yaitu “Menjadikan PO. Mekar Sari Ponorogo sebagai perusahaan jasa transportasi yang mementingkan pelayanan yang berkualitas serta kepedulian perusahaan terhadap karyawan”. Sedangkan misi yang diemban ialah “Loyalitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas perusahaan dan konsekuensi karyawan dalam organisasi yang berkualitas serta memiliki SDM yang berkualitas”. Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan PO. Mekar Sari Ponorogo juga memberikan jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja kepada karyawan.

4. Personalia Perusahaan

a. Jumlah Karyawan

Dalam memenuhi kebutuhan transportasi masyarakat yang semakin meningkat, PO. Mekar Sari Ponorogo menyediakan 25 armada, yang beroperasi dengan 50 orang karyawan tidak tetap yang bertugas sebagai *driver* dengan tujuan Ponorogo (Jawa Timur) – Kuala Tungkal (Jambi), 4 orang karyawan tetap pada bagian *ondersteel* atau bengkel mesin, 3 orang karyawan tetap pada bagian *body repair*, dan 3 orang karyawan tetap pada bagian administrasi, dan 13 karyawan tidak tetap lainnya di bagian mesin atau bengkel

Secara keseluruhan jumlah karyawan yang bekerja pada PO. Mekar Sari Ponorogo berjumlah 73 orang. Karyawan tersebut terdiri dari :

- 1). Karyawan Tetap, yaitu karyawan yang membantu direktur dan kepala bagian dalam melaksanakan tugasnya yang terbagi menurut keahliannya. Karyawan Tetap pada

2). Karyawan Tenaga Ikatan Kontrak (TIK), yaitu semua karyawan yang dipekerjakan menurut waktu tertentu dan dapat berhenti jika masa kontraknya telah selesai dan digaji menurut peraturan gaji perusahaan, dalam hal ini perusahaan yang dimaksud adalah PO. Mekar Sari Ponorogo.

Jumlah karyawan pada PO. Mekar Sari Ponorogo berdasarkan klasifikasi karyawan tersaji pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Jumlah Karyawan Berdasarkan Klasifikasi Karyawan
PO. Mekar Sari Ponorogo

No	Klasifikasi	Karyawan		Total
		Laki-laki	Perempuan	
1	Karyawan Tetap :	5 orang	5 orang	10 orang
2	Karyawan TIK	63 orang	0 orang	63 orang
	Jumlah	68 orang	5 orang	73 orang

Sumber: Bagian Personalia PO. Mekar Sari Ponorogo

b. Sistem Upah dan Gaji

Dalam suatu perusahaan, antara pimpinan dengan karyawan harus memiliki hubungan yang saling menguntungkan. Pihak perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk proses operasional sedangkan pihak karyawan menerima upah dan gaji sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam melakukan pembayaran atas gaji maupun upah. PO. Mekar Sari Ponorogo membedakan upah status dari masing-masing karyawan, yaitu karyawan tetap dan karyawan TIK.

Sistem upah dan gaji pada PO. Mekar Sari Ponorogo adalah sebagai berikut:

1). Jenis-jenis Gaji

PO. Mekar Sari Ponorogo membagi macam gaji dalam bentuk :

- a). Upah atau Gaji, yaitu pembayaran yang merupakan hak dari karyawan dalam jangka waktu tertentu.
- b). Upah Lembur, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan diluar jam kerja yang ditentukan.

2). Elemen-elemen Gaji

Gaji yang diberikan oleh PO. Mekar Sari Ponorogomemiliki elemen-elemen yang meliputi :

- a). Upah pokok.
- b). Tunjangan-tunjangan.
- c). Premi-premi.
- d). Santunan sosial.
- e). Upah lembur.

Disamping elemen-elemen di atas, adapula elemen-elemen gaji yang timbul sebagai pengurang dari nilai gaji tersebut, yaitu :

- a). Asuransi tenaga kerja.
- b). Asuransi kematian.
- c). Jaminan hari tua.
- d). Pemeliharaan kesehatan.

c. Jam Kerja

Jam kerja yang berlaku pada PO. Mekar Sari Ponorogo untuk semua karyawan dalam menjalankan aktifitasnya disajikan pada tabel 6 berikut :

Tabel 6
Jam Kerja Karyawan
PO. Mekar Sari Ponorogo

Hari	Jam Kerja	Jam istirahat
Senin - Kamis	08.00 – 16.00 WIB	12.00 – 13.00 WIB
Jum'at	08.00 – 16.00 WIB	11.30 – 13.00 WIB
Sabtu	08.00 – 14.00 WIB	12.00 – 13.00 WIB

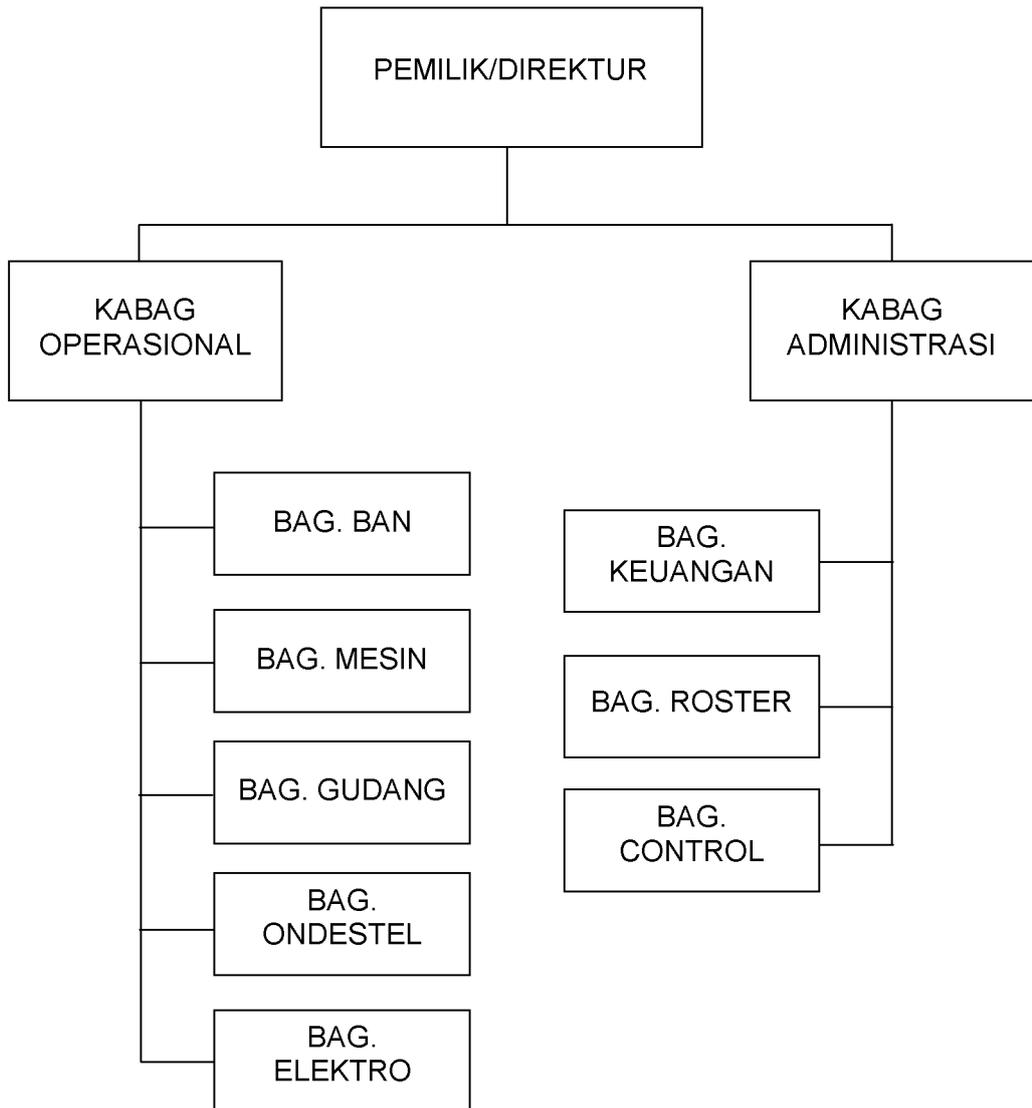
Sumber : Bagian Personalia PO. Mekar Sari Ponorogo

5. Struktur Organisasi

Di dalam suatu instansi atau perusahaan mutlak diperlukan struktur organisasi, struktur organisasi dapat membantu pelaksanaan tugas dan aktivitas dalam organisasi sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Struktur organisasi juga memperjelas garis wewenang dan tanggung jawab serta hak dari masing-masing anggota dan mengetahui secara pasti kepada siapa mereka mendapatkan tugas dan perintah. Perintah tersebut digariskan secara tegas mengenai tugas dan fungsi masing-masing personil yang ada dalam suatu perusahaan. Adanya suatu

kejelasan tentang kewajiban dan fungsi masing-masing personil dalam suatu perusahaan diharapkan semua pekerjaan secara baik dan lancar dengan kesadaran dan tanggung jawab tinggi. Untuk lebih jelasnya ditampilkan dalam bagan struktur organisasi di bawah ini:

Gambar 3
Bagan Struktur Organisasi PO. Mekar Sari Ponorogo



Sumber : Bagian Personalia PO. Mekar Sari Ponorogo

6. Tugas dan Tanggung Jawab Bagian-bagian dalam Struktur Organisasi pada PO. Mekar Sari Ponorogo

Tugas dan tanggung jawab dari masing-masing divisi adalah sebagai berikut:

a) Pemilik/Direktur

Pemilik/direktur adalah orang yang memiliki perusahaan tersebut, bertanggung jawab atas seluruh aset yang dimiliki dan kelangsungan dari seluruh operasi perusahaan.

b) Kabag Administrasi

Kabag administrasi mengurus hal-hal yang berhubungan dengan masalah pembukuan perusahaan seperti surat-surat/ dokumen mengenai keluar masuknya uang perusahaan. Bertanggung jawab mengenai kejadian-kejadian yang berhubungan dengan uang perusahaan.

Kabag Administrasi membawahi:

1) Bagian keuangan, bertugas antara lain:

- i) Reservasi, Mencatat setiap transaksi pembelian, apakah dengan tunai atau kredit.
- ii) Membuat laporan dari kejadian yang terjadi

2) Bagian Kontrol, bertugas antara lain:

- i) Memberikan pengarahan, bimbingan kepada bawahannya secara rutin.
- ii) Memastikan bahwa semua karyawan sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.
- iii) Bagian kontrol bertanggung jawab kepada Kabag Administrasi dan kepada pemilik perusahaan.

3) Bagian Roster, bertugas antara lain:

- i) Menjadwal sopir yang akan menjalankan bus.
- ii) Melakukan pengecekan penumpang dalam bus sebelum keberangkatan.
- iii) Melakukan sidak di tengah perjalanan, untuk memastikan ada tidaknya kecurangan yang dilakukan oleh sopir.

c) Kabag Operasional

Kabag operasional bertanggung jawab terhadap hal-hal yang menyangkut masalah teknis bus seperti mesin, anderstel dan elektro. Tugas lainnya adalah bertanggung jawab terhadap pengoprasian, mengontrol, dan memperbaiki perlengkapan bus.

Kabag Operasional membawahi mekanik:

1) Bagian Ban bertugas

- i) Mengganti ban apabila terjadi kerusakan.
 - ii) Menambal ban apabila terjadi kebocoran.
- 2) Bagian Mesin
- i) Melakukan perawatan berkala pada mesin.
 - ii) Mengecek apakah mesin dalam keadaan baik atau tidak, dan memperbaikinya apabila terjadi kerusakan kerusakan yang terjadi pada mesin.
- 3) Bagian Gudang
- Bagian gudang melakukan tugas untuk melakukan penyimpanan terhadap spare part, oli, ban, dan kebutuhan kendaraan lainnya serta melakukan pencatatan rutin terhadap stok barang yang ada di gudang. Selain itu bagian gudang juga mempunyai tanggung jawab untuk melakukan order barang sesuai kebutuhan gudang dalam rangka memenuhi kebutuhan yang diperlukan.
- 4) Bagian Onderstel
- Bagian onderstel bertugas memperbaiki segala kerusakan yang terjadi pada bus kecuali pada bagian mesin dan elektro, seperti memperbaiki kaca film, tempat penduduk penumpang dan sopir.
- 5) Bagian Elektro
- Bagian elektro bertugas memperbaiki atau mengganti sistem dan alat kelistrikan.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis terhadap 73 orang responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PO. Mekar Sari Ponorogo maupun melakukan dokumentasi, maka dapat ditarik beberapa gambaran tentang komposisi karyawan berdasarkan status perkawinan, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

1. Status Perkawinan Responden

Tabel 7
Distribusi Status Perkawinan Responden

Status Perkawinan	Jumlah	Persentase
Sudah Menikah	57 orang	78.08%
Belum Menikah	16 orang	21.19%
Jumlah	73 orang	100%

Sumber: Bagian Personalia PO. Mekar Sari Ponorogo

Pada Tabel 11 dapat dilihat bahwa 57 orang (78.08%) responden sudah menikah dan sisanya 16 orang (21.19%) responden belum menikah. Responden yang sebagian besar memiliki status perkawinan sudah menikah diharapkan akan bekerja secara hati-hati dan penuh perhitungan dalam menyelesaikan tugas.

2. Usia Responden

Tabel 8
Distribusi Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
dibawah 31 tahun	11 orang	15.06%
31-35 tahun	3 orang	4.10 %
36-40 tahun	4 orang	5.47 %
41-45 tahun	9 orang	12.32 %
46-50 tahun	37 orang	50.68 %
dias 50 tahun	9 orang	12.32 %
Jumlah	73 orang	100%

Sumber: Bagian Personalia PO. Mekar Sari Ponorogo

Responden sebagian besar berusia diantara 46-50 tahun yaitu sebanyak 37 orang (50.68%), 11 orang (15.06%) berusia dibawah 31 tahun, 9 orang (12.32%) berusia diantara 41-45 tahun, dan 9 orang (12.32%) berusia di atas 50 tahun. Sedangkan responden yang berusia 36-40 tahun ada 4 (5.47%) orang, dan 31-35 tahun hanya 3 orang (9,7%). Sekitar 50.68% responden mempunyai usia matang yaitu diantara 46-50 tahun, hal ini disebabkan karena sebagian besar dari mereka bekerja di PO. Mekar Sari Ponorogo sudah cukup lama, sedangkan responden yang berusia relatif muda adalah karyawan yang bekerja belum begitu lama.

3. Jenis Kelamin Responden

Tabel 9
Distribusi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	70 orang	95.89%
Perempuan	3 orang	4.10%
Jumlah	73 orang	100%

Sumber: Bagian Personalia PO. Mekar Sari Ponorogo

Jumlah responden laki-laki sebanyak 70 orang (95.89%), sedangkan perempuan hanya 3 orang (4.10%). Mayoritas karyawan laki-laki lebih banyak, disebabkan alasan teknik pekerjaan di PO. Mekar Sari Ponorogo yang menuntut kegiatan fisik untuk bekerja di lapangan, sedangkan

karyawan perempuan dialokasikan pada pekerjaan administrasi, walaupun tidak sepenuhnya.

4. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 10
Distribusi Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
S ₁	3 orang	4.10%
SM/D ₃	6 orang	8.21%
SMA/SLTA	36 orang	49.31%
SMP	18 orang	24.65%
SD	10 orang	13.69%
Jumlah	73 orang	100%

Sumber: Bagian Personalia PO. Mekar Sari Ponorogo

Sebagian besar responden berada di tingkat pendidikan SMA/SLTA yaitu 36 orang (49.31%), 18 orang (24.65%) mempunyai tingkat pendidikan SMP, 10 orang (13.69%) mempunyai pendidikan sampai tingkat SD, responden dengan tingkat pendidikan SM/D₃ sebanyak 6 orang (8.21%), sedangkan yang berpendidikan sampai tingkat S₁ hanya 3 orang (4.10%).

5. Masa Kerja Responden

Tabel 11
Distribusi Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	37 orang	50.68%
6-10 tahun	29 orang	39.72%
11-15 tahun	7 orang	9.58%
Jumlah	73 orang	100%

Sumber: Bagian Personalia PO. Mekar Sari Ponorogo

Responden sebagian besar dengan masa kerja 1-5 tahun yaitu 37 orang (50.68%), 29 orang (39.72%) dengan masa kerja 6-10 tahun, 7 orang (9.58%) dengan masa kerja 11-15 tahun.

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada responden, maka dapat diketahui persentase distribusi untuk masing-masing item penelitian.

a) Keselamatan Kerja (X_1)

Tabel 12
Distribusi Frekuensi Item Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Item	Keterangan	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	Anda merasa bekerja pada ruangan dengan tata ruang yang baik dan dapat mencegah timbulnya gangguan keselamatan kerja.	0	0	3	4.1	14	19.2	51	69.9	5	6.8	3.79
X1.2	Anda merasa telah disediakan pakaian kerja yang aman dan nyaman.	0	0	0	0	2	2.7	27	37.0	44	60.3	4.58
X1.3	Anda merasa telah disediakan alat pelindung diri yang memadai.	0	0	0	0	3	4.1	23	31.5	47	64.4	4.60
X1.4	Anda merasa bekerja pada lingkungan kerja yang serasi dengan proses kerja.	0	0	0	0	5	6.8	36	49.3	32	43.8	4.37
X1.5	Anda merasa menggunakan alat-alat berat sesuai dengan prosedur untuk menghindari resiko kecelakaan.	0	0	0	0	1	1.4	16	21.9	56	76.7	4.75
X1.6	Anda merasa terhindar dari bahan-bahan yang membahayakan.	0	0	0	0	6	8.2	59	80.8	8	11.0	4.03

Rata-rata frekuensi untuk item variabel Keselamatan Kerja (X_1) = 4.35

Sumber: Data primer diolah, 2009

Pada tabel 12 tentang variabel Keselamatan Kerja untuk item “Anda merasa bekerja pada ruangan dengan tata ruang yang baik dan dapat mencegah timbulnya gangguan keselamatan kerja”, diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 51 orang (69.9%) menyatakan setuju, 14 orang (19.2%) ragu-ragu dan 5 orang (6.8%) sangat setuju, 3 orang (4.1%) menyatakan tidak setuju. Untuk item “Anda merasa telah disediakan pakaian kerja yang aman dan nyaman”, sebagian besar responden yaitu 44 orang (60.3%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (37.0%) menyatakan setuju dan 2 orang (2.7%) ragu-ragu. Untuk item “Anda merasa telah disediakan alat pelindung diri yang memadai”, sebagian besar responden yaitu 47 orang (64.4%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (31.5%) menyatakan setuju dan 3 orang (4.1%) menyatakan ragu-ragu. Untuk item “Anda merasa bekerja pada lingkungan kerja yang serasi dengan proses kerja”, sebagian besar responden yaitu 36 orang (49.3%) menyatakan setuju, 32 orang (43.8%)

sangat setuju dan 5 orang (6.8%) menyatakan ragu-ragu. Untuk item “Anda merasa menggunakan alat-alat berat sesuai dengan prosedur untuk menghindari resiko kecelakaan”, sebagian besar responden yaitu 56 orang (76.7%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (21,9%) setuju, 1 orang (1.4%) menyatakan ragu-ragu. Untuk item “Anda merasa terhindar dari bahan-bahan yang membahayakan”, sebagian besar responden yaitu 59 orang (80.8%) menyatakan setuju, 8 orang (11.0%) menyatakan sangat setuju, dan 6 orang (8.2%) menyatakan ragu-ragu.

Rata-rata jawaban responden pada variabel perilaku pemimpin berkisar pada nilai 4.35, hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju tentang terjaganya keselamatan kerja yang ada di tempat penelitian.

b) Kesehatan Kerja (X₂)

Tabel 13
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesehatan Kerja (X₂)

Item	Keterangan	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	Anda merasa kesehatan Anda terjaga dari gangguan-gangguan pendengaran.	0	0	0	0	12	16.4	59	80.8	2	2.7	3.86
X2.2	Anda merasa kesehatan Anda terjaga dari gangguan-gangguan penglihatan.	0	0	0	0	0	0	6	8.2	67	91.8	4.92
X2.3	Anda merasa kesehatan Anda terjaga dari gangguan-gangguan suhu udara ruangan.	0	0	0	0	4	5.5	61	83.6	8	11.0	4.05
X2.4	Anda merasa kesehatan Anda terjaga dengan adanya pengaturan warna dalam lingkungan kerja atau kondisi ruangan kerja.	0	0	0	0	3	4.1	65	89.0	5	6.8	4.03
X2.5	Anda merasa disediakan tempat untuk beristirahat.	0	0	0	0	0	0	10	13.7	63	86.3	4.86
X2.6	Anda merasa disediakan fasilitas dan tempat untuk berobat.	0	0	0	0	5	6.8	61	83.6	7	9.6	4.03
Rata-rata frekuensi untuk item variabel Keselamatan Kerja (X ₁) = 4.29												

Sumber: Data primer diolah, 2009

Pada tabel 13 tentang variabel Keselamatan Kerja untuk item “Anda merasa kesehatan Anda terjaga dari gangguan-gangguan pendengaran”, diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 59 orang (80.8%) menyatakan setuju, 12 orang (16.4%) ragu-ragu dan 2 orang (2.7%)

menyatakan sangat setuju. Untuk item “Anda merasa kesehatan Anda terjaga dari gangguan-gangguan penglihatan”, sebagian besar responden yaitu 67 orang (91.8%) menyatakan sangat setuju, 6 orang (8.2%) menyatakan setuju. Untuk item “Anda merasa kesehatan Anda terjaga dari gangguan-gangguan suhu udara ruangan”, sebagian besar responden yaitu 61 orang (83.6%) menyatakan setuju, 8 orang (11.0%) sangat setuju, 4 orang (5.5%) menyatakan ragu-ragu. Untuk item “Anda merasa kesehatan Anda terjaga dengan adanya pengaturan warna dalam lingkungan kerja atau kondisi ruangan kerja”, sebagian besar responden yaitu 65 orang (89.0%) menyatakan setuju, 5 orang (6.8%) menyatakan sangat setuju, 3 orang (4.1%) menyatakan ragu-ragu. Untuk item “Anda merasa disediakan tempat untuk beristirahat, sebagian besar responden yaitu 63 orang (86.3%) menyatakan sangat setuju, dan 10 orang (13.7%) menyatakan ragu-ragu. Untuk item “Anda merasa disediakan fasilitas dan tempat untuk berobat”, sebagian besar responden yaitu 61 orang (83.6%) menyatakan setuju, 7 orang (9.6%) menyatakan sangat setuju, 5 orang (6.8%) ragu-ragu.

Rata-rata jawaban responden pada variabel Kesehatan Kerja pada nilai 4.29, hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju Kesehatan Kerja telah dilaksanakan dengan baik. Atasan mengerti apa yang diharapkan oleh para karyawan untuk menjaga Kesehatan Kerja para karyawan agar lebih giat bekerja yaitu dengan memberikan perhatian dan fasilitas terhadap kondisi Kesehatan Kerja para karyawan.

c) Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 14
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Keterangan	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	Anda menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.	0	0	0	0	0	0	3	4.1	70	95.9	4.96
Y2	Anda menghasilkan kuantitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.	0	0	0	0	0	0	7	9.6	66	90.4	4.90
Y3	Anda menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0	0	0	0	0	0	35	47.9	38	52.1	4.52
Y4	Anda dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor.	0	0	0	0	1	1.4	63	86.3	9	12.3	4.11
Y5	Anda memperhatikan efektifitas dalam penggunaan biaya atau	0	0	0	0	5	6.8	68	93.2	0	0	3.93

	sumber daya yang ada dalam melaksanakan pekerjaan.											
Y6	Anda mampu untuk bekerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan.	0	0	0	0	1	1.4	61	83.6	11	15.1	4.14
Rata-rata frekuensi untuk item variabel Kinerja Karyawan (Y) = 4.42												

Sumber : Data Primer Diolah, 2009

Pada tabel 14 tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) untuk item "Anda menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan", diketahui sebanyak 70 orang (95.9%) menyatakan sangat setuju. Untuk item "Anda menghasilkan kuantitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan", diketahui sebanyak 66 orang responden (90.4%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 7 orang responden (9.6%) menyatakan setuju. Untuk item "Anda menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan", sebagian besar karyawan yaitu sebanyak 38 orang (52.1%) menyatakan sangat setuju, dan 35 orang (47.9%) menyatakan setuju. Untuk item "Anda dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor", sebagian besar karyawan yaitu 63 orang (86.3%) menyatakan setuju, dan 5 orang (6.8%) ragu-ragu. Untuk item "Anda memperhatikan efektifitas dalam penggunaan biaya atau sumber daya yang ada dalam melaksanakan pekerjaan", 68 orang (93.2%) menyatakan setuju, dan 5 orang (6.8) ragu-ragu. Untuk item "Anda mampu untuk bekerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan", 61 orang (83.6%) menyatakan setuju, 11 orang (15.1%) sangat setuju, dan 1 orang (1.4%) ragu-ragu.

Rata – rata jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) pada nilai 4.42, hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju bahwa karyawan mampu dalam bekerja sesuai dengan standar kualitas, standar kuantitas, ketetapan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan juga sangat setuju bahwa karyawan dapat bekerja tanpa memerlukan pengawasan supervisor, berusaha untuk efektif dalam bekerja, dan mampu untuk bekerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Analisis Inferensial

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda bantuan program SPSS

(Statistical Program for Social Science) 11.5 for Windows dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linier, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, melalui pengaruh Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.044	1.391	-	7.220	0,000
Keselamatan Kerja (X_1)	0.336	0.046	0.590	7.303	0,000
Kesehatan Kerja (X_2)	0.300	0.070	0.347	4.289	0,000
R	= 0.854				
R Square	= 0.730				
Adjusted R Square	= 0.722				
Sign. F	= 0,000				
α	= 0,05				

Sumber : Data primer diolah, 2009

Keterangan : - Jumlah data (observasi) = 73

-Variabel Dependent Y,* signifikan pada level 5 %

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel bebasnya adalah Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah :

$$Y = 10.044 + 0.336 X_1 + 0.300 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 15, kontribusi variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 73% dan sebesar 27% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0.854 menunjukkan bahwa hubungan antara Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah sangat kuat. Interpretasi koefisien korelasi ini didasarkan pada tabel berikut ini.

Tabel 16
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2008:74)

2. Pengujian Hipotesis 1

Dalam penelitian ini, untuk membuktikan hipotesis pertama yaitu "Terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)".

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa nilai probabilitas F sebesar 0.000 ($P < 0.05$) yang artinya secara bersama-sama atau secara simultan variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.730 atau 73%, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 73% dan sebesar 27% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pengujian F adalah bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terdiri dari Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) secara simultan atau secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.

3. Pengujian Hipotesis 2

Dalam pengujian hipotesis kedua dilakukan pengujian koefisien (B), di mana koefisien (B) digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis

kedua dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)”.

Hasil pengujian dalam tabel 15 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel 15, variabel Keselamatan Kerja (X_1) nilai dari signifikansinya adalah sebesar 0.000 ($P < 0.05$), dan memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.366. Maka secara parsial variabel Keselamatan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi variabel Kesehatan Kerja (X_2) konstan.
- 2) Pengaruh variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel 15 variabel Kesehatan Kerja (X_2) memiliki signifikansi sebesar 0.000 ($P < 0.05$), dan memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.300. Maka secara parsial variabel Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan asumsi variabel Keselamatan Kerja (X_1) konstan.

Berikutnya, berdasarkan nilai koefisien regresi (B) yang paling besar diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) mempunyai nilai paling tinggi yaitu sebesar 0.366 dibandingkan dari nilai koefisien regresi (B) variabel yang lain yaitu variabel Kesehatan Kerja (X_2) yang memiliki nilai sebesar 0.300. Dari nilai koefisien regresi (B) ini menjelaskan bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Karyawan (Y) daripada variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

D. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Secara Simultan Antara Variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) secara simultan terbukti atau dapat diterima.

Hal ini dapat dijelaskan dengan nilai signifikansi F yaitu $0.000 < 0.05$ (alpha) dan nilai *R square* yaitu sebesar 0.730. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah sebesar 73% dan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya dalam penelitian ini, nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0.854 menunjukkan bahwa ada hubungan atau korelasi yang sangat kuat antara Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terdiri dari variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) jika secara bersama-sama (simultan) ditingkatkan penerapannya maka akan meningkatkan pula Kinerja Karyawan (Y). Demikian juga sebaliknya, apabila penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja diturunkan maka akan menurunkan pula Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Secara Parsial Antara Variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

a) Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Dalam penelitian ini, hasil regresi secara parsial didapatkan nilai probabilitas (sig-t) dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%. Nilai probabilitas X_1 sebesar $0.000 < 0.05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap peningkatan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Nilai koefisien regresi (B) untuk variabel Keselamatan Kerja (X_1) adalah sebesar 0.336 bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah searah dimana apabila penerapan Keselamatan Kerja semakin meningkat maka akan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan. Dengan signifikansi hasil penelitian ini maka penerapan variabel Keselamatan Kerja pada PO. Mekar Sari Ponorogo ini harus dilaksanakan dengan seksama. Selain menyangkut tentang hak para karyawan untuk terjamin keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan, namun juga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.

Pada pengumpulan data kepada responden baik melalui kuesioner, wawancara, maupun dokumentasi didapatkan informasi bahwa penerapan Keselamatan Kerja sudah dilakukan dengan sangat baik. Para responden menyebutkan bahwa perusahaan benar-benar memperhatikan tentang pengelolaan tata ruang kerja, pakaian kerja, alat pelindung diri, lingkungan kerja, alat-alat berat, dan bahan-bahan berbahaya. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan mendapatkan pengaruh yang signifikan dari Keselamatan Kerja.

b) Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Dalam penelitian ini, hasil regresi secara parsial didapatkan nilai probabilitas (sig-t) dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%. Nilai probabilitas X_1 sebesar $0.000 < 0.05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap peningkatan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Nilai koefisien regresi (B) untuk variabel Kesehatan Kerja (X_2) adalah sebesar 0.300 bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah searah dimana apabila penerapan Kesehatan Kerja semakin meningkat maka akan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan. Dengan signifikansi hasil penelitian ini maka penerapan variabel Kesehatan Kerja pada PO. Mekar Sari Ponorogo ini harus dilaksanakan dengan seksama. Selain menyangkut tentang hak para karyawan menjaga kesehatan, namun juga dapat menjadi faktor peningkat kinerja dari karyawan.

Pada pengumpulan data kepada responden baik melalui kuesioner, wawancara, maupun dokumentasi didapatkan informasi bahwa penerapan Kesehatan Kerja sudah dilakukan dengan sangat baik. Para responden menyebutkan bahwa perusahaan telah memberikan fasilitas yang memadai untuk terjaganya kesehatan dari para karyawan. Perusahaan telah memperhatikan dan peduli terhadap kesehatan karyawan, hal ini dapat dilihat dari terjaganya pendengaran karyawan dari gangguan pendengaran, terjaganya penglihatan karyawan dari gangguan penglihatan, terjaganya kesehatan karyawan dari gangguan

suhu udara ruangan, adanya pengaturan warna dalam lingkungan atau kondisi ruang kerja, tersedianya fasilitas istirahat untuk karyawan beristirahat, dan tersedianya fasilitas dan tempat karyawan untuk berobat.

- c) Variabel Keselamatan Kerja (X_1) Merupakan Variabel Dominan dalam Mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Untuk mengetahui pengaruh dominan dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 15 dimana variabel dominan dalam penelitian ini adalah variabel Keselamatan Kerja, hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.336 yang paling tinggi diantara lainnya.

Variabel Keselamatan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini tentunya menjadi perhatian khusus bagi pihak PO. Mekar Sari Ponorogo untuk terus meningkatkan kinerja dari para karyawan dengan penerapan Keselamatan Kerja yang lebih ditingkatkan lagi.

PO. Mekar Sari sangat memperhatikan Keselamatan Kerja dari para Karyawan. Keselamatan Kerja pada PO. Mekar Sari Ponorogo menjadi variabel yang dominan karena pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi banyak menggunakan alat-alat atau perkakas yang dapat membahayakan keselamatan kerja dari para karyawan apabila tidak dikelola dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur penggunaan. Menyadari hal ini, maka PO. Mekar Sari Ponorogo menekankan dan memberi pengarahan kepada karyawannya untuk selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. PO. Mekar Sari Ponorogo juga memberikan berbagai fasilitas untuk menjaga keselamatan karyawan dari resiko dan kecelakaan kerja mengingat alat-alat dan perkakas yang digunakan pada PO. Mekar Sari Ponorogo ini banyak yang masuk dalam kategori alat berat.

PO. Mekar Sari Ponorogo dalam prakteknya mengatur berbagai hal guna menjaga Keselamatan Kerja dari karyawan. Dengan menata ruang kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dengan tujuan untuk mencegah kecelakaan kerja. Perusahaan jasa transportasi ini juga menyediakan pakaian kerja dan alat pelindung diri yang memadai seperti pakaian kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya,

pelindung mata, helm pelindung, alat pemadam kebakaran, sarung tangan las, dan lain-lain. Lingkungan kerja juga disesuaikan agar serasi dengan proses kerja. Hal ini dilakukan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat dilakukan dengan runut dan meminimalisir perpindahan alat-alat berat dan bahan-bahan. Perusahaan juga memberikan pengarahan dan pengawasan terhadap prosedur penggunaan alat-alat berat yang dilakukan oleh karyawan. Alat-alat berat dan perkakas yang digunakan harus dipergunakan sesuai dengan fungsinya masing-masing. Dengan begitu diharapkan dapat mencegah timbulnya kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kesalahan dalam penggunaan alat-alat berat. Perusahaan juga memberikan standar prosedur yang harus dilakukan oleh karyawannya dalam melakukan pekerjaannya dalam hal menangani bahan-bahan berbahaya. Bahan-bahan berbahaya semisal bahan bakar, tabung gas, harus ditangani secara ekstra hati-hati. Selain dapat membahayakan keselamatan karyawan, juga berpotensi membahayakan tempat lingkungan kerja sekitar apabila tidak ditangani sebagaimana mestinya. Maka dari itu PO. Mekar Sari Ponorogo memberikan pengarahan serta prosedur tentang penanganan bahan-bahan berbahaya, semisal memberikan tanda khusus sebagai peringatan untuk bahan-bahan berbahaya.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian secara umum dapat dikatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PO. Mekar Sari Ponorogo telah terlaksana dengan baik. Begitu juga dengan Kinerja Karyawan, dilihat dari hasil penelitian kinerja karyawan dari PO. Mekar Sari Ponorogo dapat dikatakan sangat baik.

Melalui hasil analisis diketahui bahwa Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian tersebut diperkuat dengan kontribusi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 73%.

Berikutnya dalam pengujian hipotesis, untuk dapat melihat pengaruh tiap variabel secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari kedua variabel bebas tersebut, dibandingkan dengan variabel Kesehatan Kerja, variabel Keselamatan Kerja karyawan adalah variabel dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi variabel Keselamatan Kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel Kesehatan Kerja.

B. Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukann tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam suatu perusahaan adalah hal yang harus diperhatikan untuk menghindari resiko kecelakaan kerja dan terganggunya kesehatan karyawan baik secara fisik maupun psikis.
2. Sebaiknya Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat dikelola dengan baik, hal ini bertujuan untuk memberikan rasa aman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan adanya rasa aman yang dirasakan oleh karyawan dalam

melaksanakan pekerjaannya, maka hal ini dapat memicu peningkatan kinerja karyawan.

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus selalu ditingkatkan kualitasnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan akan bidang pekerjaannya karena hal ini dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
4. Dalam hasil penelitian yang telah didapatkan, dalam kontribusi variabel terdapat sisa sebesar 27% untuk variabel lain yang bisa mempengaruhi Kinerja Karyawan yang mana variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini. Dugaan sementara variabel lain terdapat pada *ability* atau kemampuan karyawan baik itu kemampuan potensi (IQ) maupun kemampuan *reality (knowledge + skill)* dan kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Sangat diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel tersebut karena dimungkinkan adanya pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosoepipto, Kisdarto, 2001, **Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan**, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1997, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**, Edisi Revisi. V, Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Bernandi, H.J. & H. Russel. 1993. *Human Resources Management*. USA. Mc Graw Hill, Inc.
- Dessler, Gary, 1997, **Sumber Daya Manusia**, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, Penerbit PT. Prenhallindo: Jakarta.
- Dharma, Agus, 1993, **Manajemen Personalia**, Edisi Ketiga, Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Handoko T, Hani. 2001. **Manajemen Personalia**, dialihbahasakan oleh M. Madud. Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Martoyo, Susilo, 1997, **Penilaian Kinerja**, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- , Susilo. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ke-Empat Cetakan Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis dan Jackson, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Nazir, M. 1999. **Metode Penelitian**. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1996, **Manajemen Personalia**, Cetakan Ketujuh, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Ranupandojo dan Suad Husnan, 1996, **Manajemen Personalia**, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Saksono, Slamet. 1993. **Administrasi Kepegawaian**. Penerbit Kanisus. Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, 1995, **Metode Penelitian Survai**, Edisi Revisi, Jakarta: LP3S

Singgih Santoso & Fandy Tjiptono, 2000, **Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS**, PT. Gramedia, Jakarta.

Sinungan, Muchdarsyah, 2000, **Produktivitas Apa Dan Bagaimana**, Edisi Kedua, Cetakan Keempat, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2008. **Metode Penelitian Bisnis**. Alfabeta. Bandung.

Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo, Setiady. 2003. **Metodologi Penelitian Sosial**. Cetakan Pertama. Penerbit: Mandar Maju. Bandung.

Widayat dan Amirullah, 2002, **Riset Bisnis**, Edisi 1. CV. Cahaya Press. Malang.

Widayat, 2004, **Metode Penelitian Pemasaran**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. CV. Cahaya Press, Malang.

Kepada:

Yth.

Karyawan/Karyawati PO.Mekar Sari Ponorogo

Di tempat.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan telah diperolehnya ijin penelitian dari General Manager PO.Mekar Sari Ponorogo Pusat yang diterima oleh penulis untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**" (**Studi Pada Karyawan PO.Mekar Sari Ponorogo**)", yang disusun untuk memenuhi tugas akhir Strata Satu (S1) pada Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang, maka dengan ini saya mohon dengan hormat kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner yang terlampir. Kuesioner ini dibuat semata-mata untuk kegiatan ilmiah dan jawaban yang diberikan tidak berpengaruh sama sekali terhadap karir Anda.

Atas perkenaan dan kesediaan Anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Farouk Afero

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden :
Jenis kelamin :
Usia :
Jabatan fungsional :
Masa kerja : tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon Anda memberi tanggapan yang paling sesuai atas pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda (√) pada kolom jawaban yang telah tersedia. Jawaban yang tersedia pada kolom ialah:

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
RR = Ragu-ragu
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
A	Keselamatan Kerja					
1	Anda merasa bekerja pada ruangan dengan tata ruang yang baik dan dapat mencegah timbulnya gangguan keselamatan kerja.					
2	Anda merasa telah disediakan pakaian kerja yang aman dan nyaman.					
3	Anda merasa telah disediakan alat pelindung diri yang memadai.					
4	Anda merasa bekerja pada lingkungan kerja yang serasi dengan proses kerja.					

5	Anda merasa menggunakan alat-alat berat sesuai dengan prosedur untuk menghindari resiko kecelakaan.					
6	Anda merasa terhindar dari bahan-bahan yang membahayakan.					

B	Kesehatan Kerja					
1	Anda merasa kesehatan Anda terjaga dari gangguan-gangguan pendengaran.					
2	Anda merasa kesehatan Anda terjaga dari gangguan-gangguan penglihatan.					
3	Anda merasa kesehatan Anda terjaga dari gangguan-gangguan suhu udara ruangan.					
4	Anda merasa kesehatan Anda terjaga dengan adanya pengaturan warna dalam lingkungan kerja atau kondisi ruangan kerja.					
5	Anda merasa disediakan tempat untuk beristirahat.					
6	Anda merasa disediakan fasilitas dan tempat untuk berobat.					

KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Anda menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Anda menghasilkan kuantitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.					
3	Anda menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
4	Anda dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor.					

5	Anda memperhatikan efektifitas dalam penggunaan biaya atau sumber daya yang ada dalam melaksanakan pekerjaan.					
6	Anda mampu untuk bekerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan.					

Lampiran 2: Tabulasi Hasil Kuisisioner

1. Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a. Tabulasi Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
1	4	5	5	5	5	4	28
2	3	4	4	4	5	4	24
3	2	3	3	3	4	3	18
4	4	5	5	5	5	4	28
5	3	4	4	4	5	4	24
6	4	5	5	5	5	4	28
7	3	4	4	4	5	4	24
8	3	4	5	4	5	4	25
9	4	5	5	5	4	4	27
10	4	5	5	5	5	4	28
11	4	5	5	5	5	5	29
12	4	5	5	5	5	4	28
13	3	4	4	4	5	4	24
14	4	4	5	5	5	4	27
15	3	4	4	4	5	4	24
16	4	5	5	5	4	4	27
17	4	5	5	5	5	4	28
18	4	5	5	5	5	4	28
19	4	5	5	5	5	4	28
20	2	4	4	4	5	4	23
21	4	5	5	4	5	4	27
22	4	5	5	5	5	4	28
23	4	5	5	5	5	5	29
24	4	5	5	5	4	4	27
25	4	5	5	5	5	4	28
26	3	4	4	4	5	4	24
27	3	4	5	4	4	3	23
28	4	5	5	5	5	4	28
29	5	4	4	4	5	4	26
30	3	4	5	5	5	3	25
31	4	5	3	5	5	4	26
32	4	5	5	5	5	5	29
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	5	25
35	4	5	5	5	4	4	27
36	4	5	5	5	5	4	28
37	4	5	4	4	5	4	26
38	3	4	4	4	5	3	23

39	3	4	4	4	5	4	24
40	4	5	5	5	5	5	29
41	4	4	4	4	5	4	25
42	3	4	4	4	5	4	24
43	2	3	3	3	4	3	18
44	4	5	5	4	5	4	27
45	4	5	5	5	5	4	28
46	4	5	5	5	5	4	28
47	4	5	5	5	4	4	27
48	3	4	4	4	3	3	21
49	4	5	5	4	5	4	27
50	4	4	4	4	5	4	25
51	4	5	5	4	4	4	26
52	4	5	5	3	5	4	26
53	5	4	5	4	4	5	27
54	4	5	5	5	5	4	28
55	4	5	5	4	5	4	27
56	4	5	4	5	5	4	27
57	4	5	5	5	5	4	28
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	5	5	5	5	4	28
60	4	5	5	5	5	4	28
61	4	5	5	4	5	5	28
62	5	5	5	4	5	4	28
63	4	5	5	3	4	4	25
64	4	4	5	4	5	4	26
65	4	4	4	5	4	4	25
66	4	5	5	4	5	4	27
67	5	5	5	4	5	4	28
68	4	5	5	4	4	5	27
69	4	4	5	4	5	4	26
70	4	5	4	4	5	4	26
71	4	5	5	4	5	4	27
72	3	4	4	3	5	4	23
73	5	4	4	4	5	4	26

b. Tabulasi Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
1	4	5	4	4	5	4	26
2	4	5	4	4	5	4	26
3	3	4	3	3	4	3	20
4	4	5	4	4	5	4	26
5	4	5	4	4	5	4	26
6	4	5	4	4	5	4	26
7	4	5	5	4	5	4	27
8	4	5	4	4	5	4	26
9	4	5	4	4	5	4	26
10	4	5	4	4	4	4	25
11	4	5	4	4	5	4	26
12	3	5	4	4	5	4	25
13	4	5	4	4	4	4	25
14	4	5	4	4	5	4	26
15	4	5	5	4	5	5	28
16	4	5	4	4	5	4	26
17	4	5	4	4	5	5	27
18	4	5	4	4	5	4	26
19	4	5	5	4	5	4	27
20	4	5	4	4	5	4	26
21	4	5	4	4	5	4	26
22	4	5	4	4	5	4	26
23	4	5	5	4	5	4	27
24	4	4	4	4	5	4	25
25	4	5	4	5	5	4	27
26	3	5	4	4	4	3	23
27	4	5	4	4	5	4	26
28	4	5	5	5	5	4	28
29	4	5	5	4	5	4	27
30	4	5	4	4	5	4	26
31	4	5	4	4	5	4	26
32	4	5	4	5	5	4	27
33	4	5	4	4	5	4	26
34	4	4	4	4	5	4	25
35	4	5	4	4	5	4	26
36	4	5	4	4	5	5	27
37	4	5	4	4	5	4	26
38	3	5	4	4	5	4	25
39	3	5	4	4	5	4	25
40	4	4	4	5	5	5	27
41	4	5	4	4	5	4	26

42	3	5	3	4	5	4	24
43	3	4	3	3	4	3	20
44	4	5	4	4	5	4	26
45	3	5	5	4	5	4	26
46	4	5	4	4	5	4	26
47	4	5	4	4	5	4	26
48	3	4	3	3	4	3	20
49	4	5	4	4	5	4	26
50	4	5	4	4	5	4	26
51	4	5	4	4	5	4	26
52	4	5	4	4	5	4	26
53	4	5	4	4	5	4	26
54	3	5	4	4	5	4	25
55	4	5	4	4	5	5	27
56	4	5	4	4	5	4	26
57	4	5	4	4	5	4	26
58	5	5	4	4	5	4	27
59	5	5	4	4	5	4	27
60	4	5	4	4	5	4	26
61	4	5	4	4	5	5	27
62	4	5	4	4	5	4	26
63	4	5	4	4	5	4	26
64	4	5	4	4	4	3	24
65	4	5	4	4	5	4	26
66	3	5	4	4	4	4	24
67	4	5	4	4	4	4	25
68	4	5	5	5	5	4	28
69	4	5	4	4	5	4	26
70	4	5	4	4	4	4	25
71	4	5	4	4	5	4	26
72	3	5	4	4	5	5	26
73	4	5	4	4	5	4	26

2. Tabulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
1	5	5	5	4	4	4	27
2	5	5	4	4	4	4	26
3	4	4	4	4	3	3	22
4	5	5	5	4	4	4	27
5	5	4	4	4	4	4	25
6	5	5	5	4	4	4	27
7	5	5	4	4	4	4	26
8	5	5	4	4	4	4	26
9	5	5	5	4	4	4	27
10	5	5	5	5	4	5	29
11	5	5	5	4	4	4	27
12	5	5	5	4	4	4	27
13	5	5	4	4	4	4	26
14	5	5	5	4	4	4	27
15	5	5	5	4	4	4	27
16	5	5	5	4	4	4	27
17	5	5	5	5	4	4	28
18	5	5	5	4	4	4	27
19	5	5	5	4	4	5	28
20	5	5	4	4	4	5	27
21	5	5	5	5	4	4	28
22	5	5	5	5	4	4	28
23	5	5	5	5	4	4	28
24	5	5	4	4	4	4	26
25	5	5	5	4	4	5	28
26	5	5	4	4	3	4	25
27	5	5	4	4	4	4	26
28	5	5	5	5	4	4	28
29	5	5	4	4	4	4	26
30	5	5	5	4	4	5	28
31	5	5	5	4	4	4	27
32	5	5	5	5	4	4	28
33	5	4	4	4	4	4	25
34	5	4	4	4	4	4	25
35	5	5	5	5	4	4	28
36	5	5	5	4	4	4	27
37	5	5	4	4	4	4	26
38	5	5	4	4	4	4	26
39	5	5	4	4	4	4	26
40	5	5	5	5	4	5	29
41	5	5	4	4	4	4	26

42	5	5	4	4	3	4	25
43	4	4	4	4	3	4	23
44	5	5	5	4	4	4	27
45	5	5	5	4	4	5	28
46	5	5	5	4	4	4	27
47	5	5	4	4	4	4	26
48	4	4	4	3	3	4	22
49	5	5	5	4	4	4	27
50	5	5	4	4	4	5	27
51	5	5	4	4	4	4	26
52	5	5	4	4	4	4	26
53	5	5	5	4	4	4	27
54	5	5	5	4	4	4	27
55	5	5	4	4	4	4	26
56	5	5	5	4	4	4	27
57	5	5	5	4	4	4	27
58	5	4	4	4	4	4	25
59	5	5	5	4	4	5	28
60	5	5	5	4	4	5	28
61	5	5	5	4	4	4	27
62	5	5	5	4	4	4	27
63	5	5	4	4	4	4	26
64	5	5	4	4	4	4	26
65	5	5	4	4	4	4	26
66	5	5	4	4	4	4	26
67	5	5	4	4	4	4	26
68	5	5	5	4	4	4	27
69	5	5	4	4	4	4	26
70	5	5	4	4	4	5	27
71	5	5	5	4	4	4	27
72	5	5	4	4	4	4	26
73	5	5	4	4	4	4	26

Lampiran 3: Uji Validitas dan Reliabilitas kuisisioner

1. Uji Validitas

a. Validitas konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Keselamatan Kerja

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.593**	.509**	.348**	.110	.477**	.756**
Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.003	.352	.000	.000
N	73	73	73	73	73	73	73
X1.2 Pearson Correlation	.593**	1	.693**	.554**	.236*	.393**	.855**
Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.044	.001	.000
N	73	73	73	73	73	73	73
X1.3 Pearson Correlation	.509**	.693**	1	.466**	.149	.320**	.779**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.208	.006	.000
N	73	73	73	73	73	73	73
X1.4 Pearson Correlation	.348**	.554**	.466**	1	.178	.219	.697**
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.	.131	.062	.000
N	73	73	73	73	73	73	73
X1.5 Pearson Correlation	.110	.236*	.149	.178	1	.169	.411**
Sig. (2-tailed)	.352	.044	.208	.131	.	.152	.000
N	73	73	73	73	73	73	73
X1.6 Pearson Correlation	.477**	.393**	.320**	.219	.169	1	.595**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.006	.062	.152	.	.000
N	73	73	73	73	73	73	73
X1 Pearson Correlation	.756**	.855**	.779**	.697**	.411**	.595**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	73	73	73	73	73	73	73

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

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

(1) Kesehatan Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.261*	.291*	.327**	.348**	.267*	.636**
	Sig. (2-tailed)	.	.026	.013	.005	.003	.023	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X2.2	Pearson Correlation	.261*	1	.413**	.327**	.316**	.267*	.591**
	Sig. (2-tailed)	.026	.	.000	.005	.006	.022	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X2.3	Pearson Correlation	.291*	.413**	1	.505**	.352**	.328**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.	.000	.002	.005	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X2.4	Pearson Correlation	.327**	.327**	.505**	1	.395**	.405**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.000	.	.001	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X2.5	Pearson Correlation	.348**	.316**	.352**	.395**	1	.519**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.003	.006	.002	.001	.	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X2.6	Pearson Correlation	.267*	.267*	.328**	.405**	.519**	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	.023	.022	.005	.000	.000	.	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
X2	Pearson Correlation	.636**	.591**	.715**	.716**	.715**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	73	73	73	73	73	73	73

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

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

b. Validitas konsep Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.636**	.216	.259*	.763**	.255*	.683**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.067	.027	.000	.029	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Y2	Pearson Correlation	.636**	1	.339**	.233*	.464**	.239*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.003	.048	.000	.042	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Y3	Pearson Correlation	.216	.339**	1	.375**	.283*	.201	.720**
	Sig. (2-tailed)	.067	.003	.	.001	.015	.088	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Y4	Pearson Correlation	.259*	.233*	.375**	1	.237*	.092	.590**
	Sig. (2-tailed)	.027	.048	.001	.	.043	.440	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Y5	Pearson Correlation	.763**	.464**	.283*	.237*	1	.239*	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.043	.	.041	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Y6	Pearson Correlation	.255*	.239*	.201	.092	.239*	1	.543**
	Sig. (2-tailed)	.029	.042	.088	.440	.041	.	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Y	Pearson Correlation	.683**	.687**	.720**	.590**	.669**	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	73	73	73	73	73	73	73

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

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

2. Uji Realibilitas

a. Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

(1) Hasil Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja (X₁)

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****
_ R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A
L P H A)

Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
X1.5				
X1.1	1.0000			
X1.2	.5926	1.0000		
X1.3	.5094	.6927	1.0000	
X1.4	.3477	.5544	.4656	1.0000
X1.5	.1104	.2363	.1491	.1784
1.0000				
X1.6	.4770	.3925	.3202	.2195
.1692				
	X1.6			
X1.6	1.0000			

N of Cases = 73.0

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = .7791 Standardized item alpha = .7722

(2) Hasil Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja (X₂)

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****
_ R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A
L P H A)

Correlation Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
X2.5				
X2.1	1.0000			
X2.2	.2612	1.0000		

X2.3	.2909	.4133	1.0000	
X2.4	.3268	.3272	.5055	1.0000
X2.5	.3477	.3159	.3519	.3954
1.0000				
X2.6	.2665	.2669	.3280	.4050
.5194				

X2.6

X2.6	1.0000
------	--------

N of Cases = 73.0

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = .7605 Standardized item alpha = .7674

b. Hasil Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

— RELIABILITY ANALYSIS — SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	Y1	Y2	Y3	Y4
Y5				
Y1	1.0000			
Y2	.6357	1.0000		
Y3	.2157	.3393	1.0000	
Y4	.2594	.2326	.3751	1.0000
Y5	.7635	.4643	.2825	.2375
1.0000				
Y6	.2552	.2388	.2008	.0918
.2395				

Y6

Y6	1.0000
----	--------

N of Cases = 73.0

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = .6815 Standardized item alpha = .7403

Lampiran 4: Distribusi Frekuensi

1. Distribusi Frekuensi Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a. Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Frequencies

		Statistics					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	73	73	73	73	73	73
	Missing	76	76	76	76	76	76
Mean		3.79	4.58	4.60	4.37	4.75	4.03
Std. Error of Mean		.073	.064	.067	.072	.054	.052

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.0	4.1	4.1
	3	14	9.4	19.2	23.3
	4	51	34.2	69.9	93.2
	5	5	3.4	6.8	100.0
	Total	73	49.0	100.0	
Missing	System	76	51.0		
Total		149	100.0		

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.3	2.7	2.7
	4	27	18.1	37.0	39.7
	5	44	29.5	60.3	100.0
	Total	73	49.0	100.0	
Missing	System	76	51.0		
Total		149	100.0		

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2.0	4.1	4.1
	4	23	15.4	31.5	35.6
	5	47	31.5	64.4	100.0
	Total	73	49.0	100.0	
Missing	System	76	51.0		
Total		149	100.0		

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	3.4	6.8	6.8
	4	36	24.2	49.3	56.2
	5	32	21.5	43.8	100.0
	Total	73	49.0	100.0	
Missing	System	76	51.0		
Total		149	100.0		

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.7	1.4	1.4
	4	16	10.7	21.9	23.3
	5	56	37.6	76.7	100.0
	Total	73	49.0	100.0	
Missing	System	76	51.0		
Total		149	100.0		

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	4.0	8.2	8.2
	4	59	39.6	80.8	89.0
	5	8	5.4	11.0	100.0
	Total	73	49.0	100.0	
Missing	System	76	51.0		
Total		149	100.0		

b. Variabel Kesehatan Kerja (X₂)

Frequencies

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	73	73	73	73	73	73
	Missing	76	76	76	76	76	76
Mean		3.86	4.92	4.05	4.03	4.86	4.03
Std. Error of Mean		.049	.032	.047	.039	.041	.048

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	8.1	16.4	16.4
	4	59	39.6	80.8	97.3
	5	2	1.3	2.7	100.0
	Total	73	49.0	100.0	
Missing	System	76	51.0		
Total		149	100.0		

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	6	4.0	8.2	8.2
	5	67	45.0	91.8	100.0
	Total	73	49.0	100.0	
Missing	System	76	51.0		
Total		149	100.0		

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	2.7	5.5	5.5
	4	61	40.9	83.6	89.0
	5	8	5.4	11.0	100.0
	Total	73	49.0	100.0	
Missing	System	76	51.0		
Total		149	100.0		

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2.0	4.1	4.1
	4	65	43.6	89.0	93.2
	5	5	3.4	6.8	100.0
	Total	73	49.0	100.0	
Missing	System	76	51.0		
Total		149	100.0		

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	10	6.7	13.7	13.7
	5	63	42.3	86.3	100.0
	Total	73	49.0	100.0	
Missing	System	76	51.0		
Total		149	100.0		

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	3.4	6.8	6.8
	4	61	40.9	83.6	90.4
	5	7	4.7	9.6	100.0
	Total	73	49.0	100.0	
Missing	System	76	51.0		
Total		149	100.0		

2. Distribusi Frekuensi Konsep Kinerja Karyawan (Y)

Frequencies

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N	Valid	73	73	73	73	73	73
	Missing	76	76	76	76	76	76
Mean		4.96	4.90	4.52	4.11	3.93	4.14
Std. Error of Mean		.023	.035	.059	.042	.030	.045

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	3	2.0	4.1	4.1
	5	70	47.0	95.9	100.0
	Total	73	49.0	100.0	
Missing	System	76	51.0		
Total		149	100.0		

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	7	4.7	9.6	9.6
	5	66	44.3	90.4	100.0
	Total	73	49.0	100.0	
Missing	System	76	51.0		
Total		149	100.0		

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	23.5	47.9	47.9
	5	38	25.5	52.1	100.0
	Total	73	49.0	100.0	
Missing	System	76	51.0		
Total		149	100.0		

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.7	1.4	1.4
	4	63	42.3	86.3	87.7
	5	9	6.0	12.3	100.0
	Total	73	49.0	100.0	
Missing	System	76	51.0		
Total		149	100.0		

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	3.4	6.8	6.8
	4	68	45.6	93.2	100.0
	Total	73	49.0	100.0	
Missing	System	76	51.0		
Total		149	100.0		

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.7	1.4	1.4
	4	61	40.9	83.6	84.9
	5	11	7.4	15.1	100.0
	Total	73	49.0	100.0	
Missing	System	76	51.0		
Total		149	100.0		

Lampiran 5: Analisis Regresi Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	26.56	1.291	73
X1	26.12	2.267	73
X2	25.75	1.489	73

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.811	.724
	X1	.811	1.000	.639
	X2	.724	.639	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	73	73	73
	X1	73	73	73
	X2	73	73	73

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.854 ^a	.730	.722	.681	.730	94.426	2	70	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.529	2	43.765	94.426	.000 ^a
	Residual	32.444	70	.463		
	Total	119.973	72			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.044	1.391		7.220	.000
	X1	.336	.046	.590	7.303	.000
	X2	.300	.070	.347	4.289	.000

a. Dependent Variable: Y