

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation
& Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

MERYSA ANJANI

105030203111008



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MALANG

2014

MOTTO

- ♥ Jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar (Al-Baqarah:153)
- ♥ Orang yang hebat bukan bekerja karena mereka terinspirasi, namun mereka menjadi terinspirasi karena mereka lebih suka bekerja. Mereka tidak menyia-nyiakan waktu hanya untuk menunggu inspirasi (Ernest Newman)
- ♥ Yesterday will be different with today and tomorrow, because yesterday was experience, today is challenge, and tomorrow is future



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT INTERNATIONAL
POWER MITSUI OPERATION & MAINTENANCE
INDONESIA (IPMOMI) PAITON)

Disusun oleh : MERYSA ANJANI

NIM : 105030203111008

Fakultas : ILMU ADMINISTRASI

Jurusan : ADMINISTRASI BISNIS

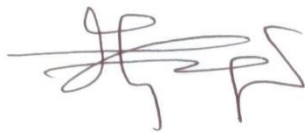
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

Malang, 19 Februari 2014

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota



Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si

NIP.19721117 199802 2 001



Arik Prasetya, M.Si, Ph.D

NIP.19760209 200604 1 001

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan didepan majelis penguji skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari :Senin

Tanggal :03 Maret 2014

Jam :10.00 s/d 11.00

Skripsi atas nama :Merysa Anjani

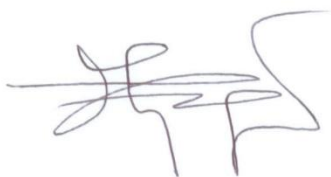
Judul :Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton)

Dan dinyatakan lulus

Malang, 03 Maret 2014

Ketua

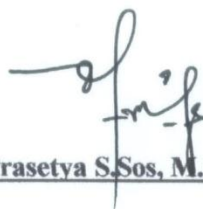
Anggota



Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si

NIP. 19721117 199802 2 001

Anggota



Arik Prasetya S.Sos, M.Si, Ph.D

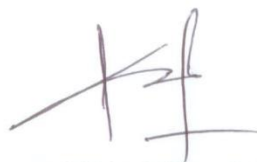
NIP. 19760209 200604 1 001

Anggota



Dr. Djamhur Hamid, Dip. Bus, M.Si

NIP. 19481110 198010 1 001



Muhammad Faizal Riza, S.Sos, M.Si

NIP. 19750902 200501 1 002

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

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

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

Malang, 19 Februari 2014

Mahasiswa



Merysa Anjani

105030203111008

RINGKASAN

Merysa Anjani, 2014, **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT International Power Mitsui Operation & Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton)**, Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si dan Arik Prasetya, M.Si, Ph.D

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan gambaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. IPMOMI Paiton, serta menjelaskan Pengaruh variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarikan kepada 41 karyawan bagian produksi di PT. IPMOMI Paiton. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan komputer program SPSS 16.0 *for windows*.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh gambaran rata-rata hasil jawaban responden untuk variabel keselamatan kerja (X_1) adalah setuju dengan nilai mean sebesar 4,08. Pada variabel kesehatan kerja (X_2) mayoritas responden juga memberikan jawaban setuju dengan nilai mean yaitu 4,00. Dapat diketahui pada variabel kinerja karyawan (Y) rata-rata hasil jawaban responden juga menunjuk pada jawaban setuju, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean sebesar 4,30. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) yang diberikan perusahaan cukup baik dan meningkatkan kinerja pada karyawan (y).

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji parsial untuk keselamatan kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,019 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,019 < 0,05$). Hasil uji parsial variabel kesehatan kerja (X_2) mempunyai koefisien beta tertinggi sebesar 0,517 dan signifikansi t paling kecil sebesar 0,000. Hasil uji simultan diperoleh nilai signifikansi f sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan hasil penelitian, maka disarankan agar PT. IPMOMI dapat mempertahankan serta meningkatkan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar dapat memberikan rasa aman dalam bekerja serta meningkatkan kinerja pada karyawan.

SUMMARY

Merysa Anjani, 2014, **The Influence of Occupational Safety and Health on Employee Performance (Study on the Emploeyss Production Department PT. International Power Mitsui Operation & Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton)**, Dr. Hamidah Nayati Utami, S. Sos, M.Si and Arik Prasetya, M.Si, Ph.D.

The research aims to explain the occupational health and safety at PT. IPMOMI, and influence of variables safety (X_1) and health (X_2) simultaneously and partially on employee performance (Y).

The research method used is explanatory research, by using questionnaire as to collect data from 41 employees in the production department at PT. IPMOMI Paiton. Data analysis used in this research is descriptive analysis and multiple regression using spss 16.00 for windows.

Based on descriptive analysis results, in average the respondent agree on occupational safety variable (X_1) with the value of 4,08. Majority of respondent also agree with occupational health variable (X_2) with mean value of 4,00. The result on employee performance variable (Y) also showed that the respondent agree with employee performance variable (Y) by mean value of 4,30. Descriptive analysis showed that the majority of respondents agreed safety (X_1) and healt (X_2) wich is quite given the company and improve the employee performance (Y)

The multiple linear regression analysis showed that simultaneously and partially occupational safety (X_1) and occupational health (X_2) has a significant influence on employee performance (Y). This is shown by the results obtained using partially test of significance t value of 0,019 is less than α of 0,05 (0,019 < 0,05). Partially results occupational health variables (x_2) has the highest beta coefficient of 0,517 and t the smallest significance of 0,000. This is shown by the results obtained using simultaneous test of significance f value of 0,000 is less than α of 0,05 (0,000 < 0,05).

Based on the research results, it is suggested that PT. IPMOMI can maintain and improve safety and healt standards (K3) in order to provide a sense of security in their work and to improve the performance of the employee.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, ridho dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT International Power Mitsui Operation & Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton).**

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan, bantuan, semangat dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
2. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si selaku Ketua Jurusan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
3. Ibu Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si dan Bapak Arik Prasetya, M.Si, Ph.D selaku Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan selama proses penyusunan dan demi kesempurnaan skripsi ini dengan penuh sabar dan pengertian dengan segenap nasehat-nasehatnya
4. Bapak Bambang Jiwantoro selaku CHR Manager PT. IPMOMI yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian skripsi di PT. IPMOMI
5. Seluruh karyawan, teknisi, dan *engineer* pada bagian produksi PT. IPMOMI yang telah banyak membantu penulis selama melakukan penelitian
6. Ibu saya tercinta yang telah tulus memberikan doa, semangat, serta motivasi yang tiada henti sampai selesainya skripsi ini

7. Sahabat terbaik saya Anggi Dyah Ayu Kartika
8. Teman-teman Jurusan Administrasi Bisnis 2010 Universitas Brawijaya Malang
9. Serta pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih untuk semuanya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karenanya penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberi manfaat yang besar bagi penulis dan semua pembaca. Amin Ya Rabbal Alamin.

Malang, 19 Februari 2014



DAFTAR ISI

MOTTO

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

TANDA PENGESAHAN

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

RINGKASAN..... i

SUMMARY..... ii

KATA PENGANTAR.....iii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL..... viii

DAFTAR GAMBAR..... ix

DAFTAR LAMPIRAN..... x

BAB I PENDAHULUAN.....1

- A. Latar Belakang..... 1
- B. Rumusan Masalah.....6
- C. Tujuan Penelitian..... 6
- D. Kontribusi Penelitian..... 7
- E. Sistematika Pembahasan..... 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 10

- A. Penelitian Terdahulu..... 10
- B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....17
 - 1. Pengertian Keselamatan Kerja..... 17
 - 2. Pengertian Kesehatan Kerja..... 19
 - 3. Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja..... 20
 - 4. Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja..... 21
 - 5. Penyebab Utama Timbulnya Kecelakaan Kerja..... 22
- C. Kinerja.....23

1. Pengertian Kinerja.....	23
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
3. Penilaian Kinerja.....	27
4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	30
D. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	31
E. Model Konsep dan Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional & Skala Pengukuran... ..	36
1. Konsep.....	36
2. Variabel.....	37
3. Definisi Operasional.....	37
4. Skala Pengukuran.....	41
D. Populasi dan Sampel.....	41
E. Pengumpulan Data.....	44
1. Sumber Data.....	44
2. Metode Pengumpulan Data.....	45
3. Instrumen Penelitian.....	45
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	46
1. Uji Validitas.....	46
2. Uji Reliabilitas.....	47
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	48
G. Analisis Data.....	52
1. Analisis Deskriptif.....	53
2. Uji Asumsi Klasik.....	53
3. Analisis Statistik Inferensial.....	55
a. Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
b. Uji Simultan (F).....	56
c. Uji Parsial (t).....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	59
1. Sejarah Perusahaan.....	58
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	60
3. Lokasi Perusahaan.....	61
4. Struktur Organisasi Perusahaan.....	61

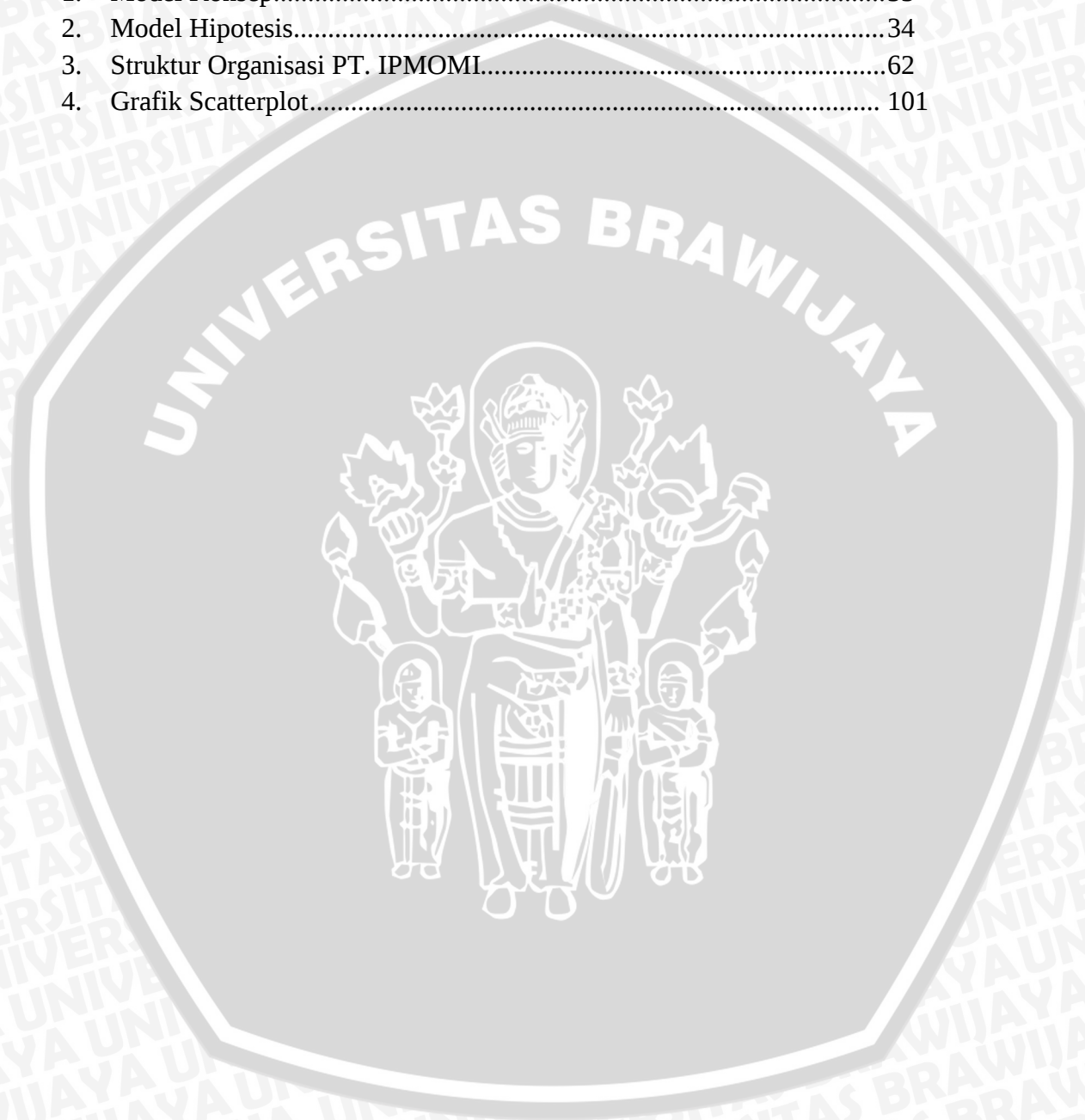
5. Proses Produksi.....	67
6. Personalia.....	69
a. Jumlah Karyawan.....	69
b. Pengaturan Jam Kerja.....	69
c. Sistem Pengupahan.....	70
d. Alat Pelindung Diri (APD).....	70
e. Pemberian Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Karyawan.....	71
7. Gambaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. IPMOMI	73
8. Standar Penilaian Kinerja pada PT. IPMOMI.....	81
A. Gambaran Umum Responden.....	84
1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	84
2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	85
3. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	85
4. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	86
B. Analisis Data.....	86
1. Analisis Deskriptif.....	86
2. Uji Asumsi Klasik.....	98
3. Analisis Statistik Inferensial.....	101
a. Analisis Regresi Linier Berganda.....	101
b. Uji Simultan (Uji F).....	103
c. Uji Parsial (Uji t).....	104
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	106
BAB V PENUTUP.....	115
A. Kesimpulan.....	115
B. Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA.....	117
LAMPIRAN.....	120

DAFTAR TABEL

1. Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang.....	15
2. Konsep, Variabel, Indikator, dan Item.....	39
3. Penentuan Skor Jawaban Responden.....	41
4. Populasi & Sampel Bagian Produksi.....	42
5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Keselamatan Kerja.....	48
6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kesehatan Kerja.....	49
7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	51
8. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	84
9. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	85
10. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	85
11. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	85
12. Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja.....	87
13. Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja.....	91
14. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	95
15. Hasil Uji Multikolinearitas.....	99
16. Hasil Uji Normalitas.....	100
17. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	100
18. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	102

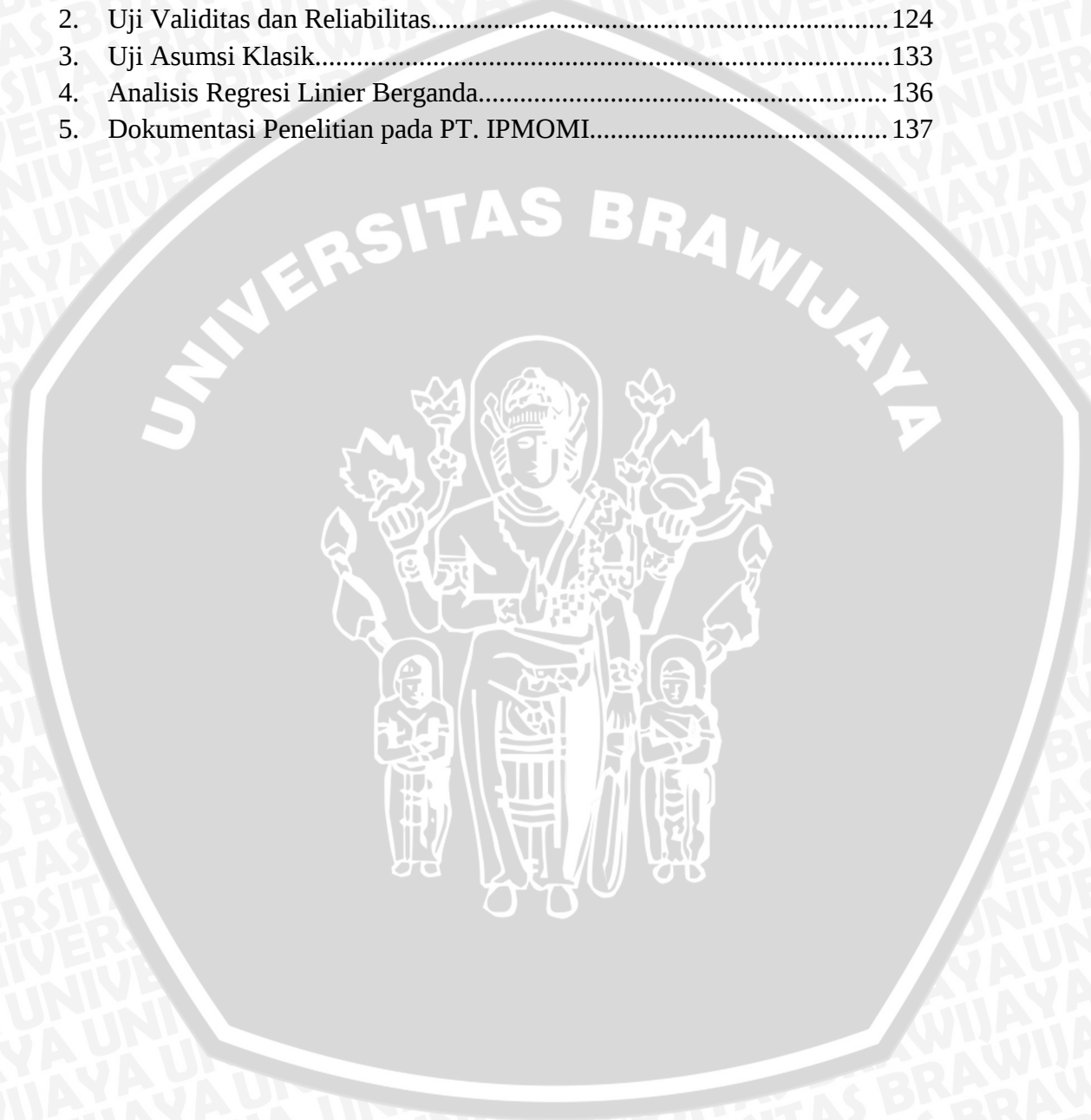
DAFTAR GAMBAR

1. Model Konsep.....	33
2. Model Hipotesis.....	34
3. Struktur Organisasi PT. IPMOMI.....	62
4. Grafik Scatterplot.....	101



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian Skripsi.....	120
2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	124
3. Uji Asumsi Klasik.....	133
4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	136
5. Dokumentasi Penelitian pada PT. IPMOMI.....	137



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumberdaya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Kinerja yang tinggi diharapkan bagi setiap perusahaan, karena kinerja merupakan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa diharapkan dengan kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan sebagai sumberdaya yang dominan pada perusahaan, merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh oleh karyawan maka *output* yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya jika dikerjakan dengan

suasana yang tidak kondusif akan menghasilkan *output* yang jauh dari memuaskan.

Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki kinerja yang maksimal. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Detik *Finance* (Desember 2013) menyatakan bahwa keselamatan dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia masih minim. Hal ini terlihat dari banyaknya jumlah kecelakaan kerja tahun 2012 dengan jumlah 96.400 kecelakaan. Dari 96.400 kecelakaan kerja yang terjadi, sebanyak 2.144 diantaranya tercatat meninggal dunia dan 42 lainnya cacat. Sampai Oktober 2012 angka kecelakaan kerja masih tinggi yaitu pada kisaran 80.000 kasus kecelakaan kerja. Data *Internasional Labor Organization* (ILO) menghasilkan kesimpulan bahwa dalam rentan waktu rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja dan 70% di antaranya berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja

dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipasi bila terjadi hal demikian.

Menurut Mangkunegara (2009:161), keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan mencakup aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja merupakan usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi perburuhan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan optimal.

Berdasarkan dari hasil penelitian telah diungkapkan bahwa dari jumlah kecelakaan kerja yang terjadi secara umum dapat dikualifikasi bahwa kecelakaan yang disebabkan oleh kesalahan manusia itu sendiri adalah sebesar 78% dan kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kondisi berbahaya dari peralatan yang digunakan dalam bekerja adalah sebesar 20% serta faktor lainnya adalah sebesar 2% (Fathoni, 2008:4). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku manusia merupakan penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja. Dampak yang dihasilkan dari kecelakaan kerja ini pun dapat berakibat buruk, seperti adanya korban jiwa, cacat, dan kerusakan hasil produksi, yang pada akhirnya merugikan semua pihak.

PT International Power Mitsui Operation & Maintenance Indonesia (IPMOMI) adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang energi

listrik dengan kawasan *power plant* yang berada di *sub-district* PLTU Paiton Unit 7 & 8. PLTU swasta ini dimiliki oleh *Paiton Energy Company* yang dioperasikan oleh PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI). PT IPMOMI mempunyai sebuah unit *hydrogen plant* untuk mengcover dua unit PLTU unit 7 & 8. *Hydrogen plant* tersebut dulunya berfungsi untuk menghasilkan gas hidrogen dengan proses *electrolisis*, tapi karena proses operasinya memiliki resiko yang tinggi sehingga sejak tahun 2007 *hydrogen plant* tersebut yang sekarang menjadi *hydrogen storage* hanya berfungsi sebagai tempat penyimpanan gas hidrogen dalam *vessel*. Potensi bahaya kebakaran dan peledakan pada tangki penyimpanan hidrogen dapat terjadi jika terdapat kebocoran pada *vessel* penyimpan, kebocoran pada *relief valve* maupun kebocoran pada pipa penyalur gas hidrogen.

Pada PT. IPMOMI masih terdapat adanya kecelakaan kerja meskipun dalam kategori kecelakaan ringan yang disebabkan karena kelalaian pekerja itu sendiri. Kecelakaan itu seperti terluka akibat benda tajam, terjatuh dari ketinggian yang disebabkan karena tidak menggunakan standar keselamatan yang sudah ditentukan atau gangguan alat pernapasan yang diakibatkan oleh debu. Berdasarkan kecelakaan yang dialami pekerja tersebut maka pihak perusahaan memberikan kebijakan yang tegas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3), agar tidak terjadi lagi kecelakaan kerja meskipun dalam kategori kecelakaan ringan.

Salah satu kebijakan PT IPMOMI adalah menyediakan lingkungan kerja yang aman, hal ini diterapkan dengan dibentuknya *Fire, Health and Safety Section*. PT

IPMOMI menekan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah tanggung jawab semua karyawan, karena itu *Fire, Health and Safety Section* hanya bertindak sebagai *resource* atau pemberi saran agar seluruh orang (baik karyawan atau tamu) yang berada di area tersebut harus melaksanakan seluruh prosedur yang berkaitan dengan *Fire, Health and Safety* program.

Undang – undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menyatakan bahwa salah satu syarat keselamatan kerja adalah mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran, serta mencegah dan mengurangi bahaya peledakan. Oleh karena itu, sebagai dasar upaya pengendalian risiko terhadap bahaya kebakaran dan ledakan pada Tangki Penyimpanan Hidrogen PT. IPMOMI, maka diperlukan penilaian terhadap potensi bahaya kebakaran dan ledakan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi PT International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI). Hal ini dikarenakan pada bagian produksi banyak berhubungan serta menggunakan alat-alat berbahaya seperti pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan tegangan listrik yang tinggi, pengeboran, maupun pemompaan air laut yang akan dijadikan uap untuk menghasilkan energi listrik.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan” (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton)**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran mengenai Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Produksi PT International Power Mitsui Operation & Maintenance Indonesia (IPMOMI) ?
2. Adakah pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Produksi PT International Power Mitsui Operation & Maintenance Indonesia (IPMOMI) ?
3. Adakah pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Produksi PT International Power Mitsui Operation & Maintenance Indonesia (IPMOMI) ?
4. Adakah pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Produksi PT International Power Mitsui Operation & Maintenance Indonesia (IPMOMI) ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan gambaran mengenai Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Produksi PT International Power Mitsui Operation & Maintenance Indonesia (IPMOMI).
2. Untuk menjelaskan signifikansi secara simultan antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Produksi PT International Power Mitsui Operation & Maintenance Indonesia (IPMOMI).
3. Untuk menjelaskan signifikansi secara parsial antara variabel Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Produksi PT International Power Mitsui Operation & Maintenance Indonesia (IPMOMI).
4. Untuk menjelaskan signifikansi secara parsial antara variabel Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Produksi PT International Power Mitsui Operation & Maintenance Indonesia (IPMOMI).

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan atau informasi yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam konteks keselamatan dan kesehatan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Kontribusi Akademis

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan uraian tentang struktur berpikir terhadap penyajian skripsi. Dalam skripsi ini sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut :

Bab I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas tentang latar belakang peneliti mengambil topik Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kontribusi penelitian yang terdiri dari kontribusi praktis dan kontribusi akademis. Bagian terakhir dalam bab ini memaparkan tentang sistematika pembahasan dalam penelitian.

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang berkenaan dengan topik penelitian. Dalam bab kedua ini dijabarkan mengenai teori keselamatan dan kesehatan kerja serta teori tentang kinerja karyawan. Bagian terakhir dalam bab ini terdapat model konsep dan model hipotesis.

Bab III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yang meliputi jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik menganalisis data yang digunakan serta pengujian keabsahan data.

Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil-hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan yang akan dihubungkan dengan teori pendukung.

Bab V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan serta saran dari peneliti yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dan kebijaksanaan bagi kepentingan PT International Power Mitsui Operation & Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton maupun pihak yang terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, dikemukakan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini, yaitu :

1. Handaningrum (2007) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT. Bumi Menara Internusa Dampit)”. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya peningkatan keselamatan dan kesehatan pada karyawan dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas terdiri dari Keselamatan Kerja (X1), indikatornya prosedur keselamatan, pelatihan K3, pejabat yang berwenang (P2K3), unsur karyawan. Kesehatan kerja (X2), indikatornya upaya pemeliharaan kesehatan fisik dan upaya pemeliharaan kesehatan mental. Sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja karyawan, dengan indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Perusahaan bertanggung jawab atas kondisi-kondisi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, sehingga harus dijaga sebaik mungkin. Dengan cara membentuk pengurus Panitia Pelaksana Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan memberikan fasilitas-fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja. Kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini adalah (1) Kondisi

perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sudah baik sehingga kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dapat terhindar di lokasi perusahaan. (2) Persepsi karyawan lebih mendukung keselamatan kerja karena peralatan, perlindungan, pemadam kebakaran, papan peringatan sudah sesuai dengan tempat dan fungsinya. Untuk kesehatan lingkungan kerja tidak terlalu mendukung bagi karyawan karena kondisi lingkungan proses kerja disesuaikan dengan suhu udang. (3) Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46.973 > 3.095$). (4) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah variabel keselamatan kerja (X1) dengan nilai 5.423.

2. Penelitian yang dilakukan Farouk Afero (2009) dari dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PO. Mekar Sari Ponorogo)”. Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas terdiri dari Keselamatan Kerja (X1), indikatornya tata ruang kerja, pakaian kerja, alat pelindung diri, lingkungan kerja, alat-alat berat, dan bahan berbahaya. Kesehatan Kerja (X2), indikatornya pendengaran karyawan, pengelihanan karyawan, suhu udara ruangan, penggunaan warna, fasilitas istirahat, dan fasilitas pengobatan. Sedangkan variabel terikatnya terdiri dari Kinerja Karyawan (Y), indikatornya kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu kebutuhan akan pengawas, efektifitas biaya, interpersonal. Dalam penelitian ini menggunakan pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan menunjukkan bahwa variabel Keselamatan

Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

3. Lina Prayanti (2011) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Instalasi PG. Kribet Baru Malang)”. Dalam penelitian ini disebutkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu variabel yang menentukan produktivitas kerja karyawan. Variabel bebas pada penelitian ini adalah keselamatan kerja (X1), dengan indikator perlengkapan keselamatan kerja, ketersediaan dan kondisi, prosedur undang-undang, jaminan K3. Kesehatan kerja (X2), indikatornya jaminan kebersihan, ketersediaan sarana kesehatan, beban kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja karyawan (Y), indikatornya kualitas, kuantitas, & ketepatan waktu.

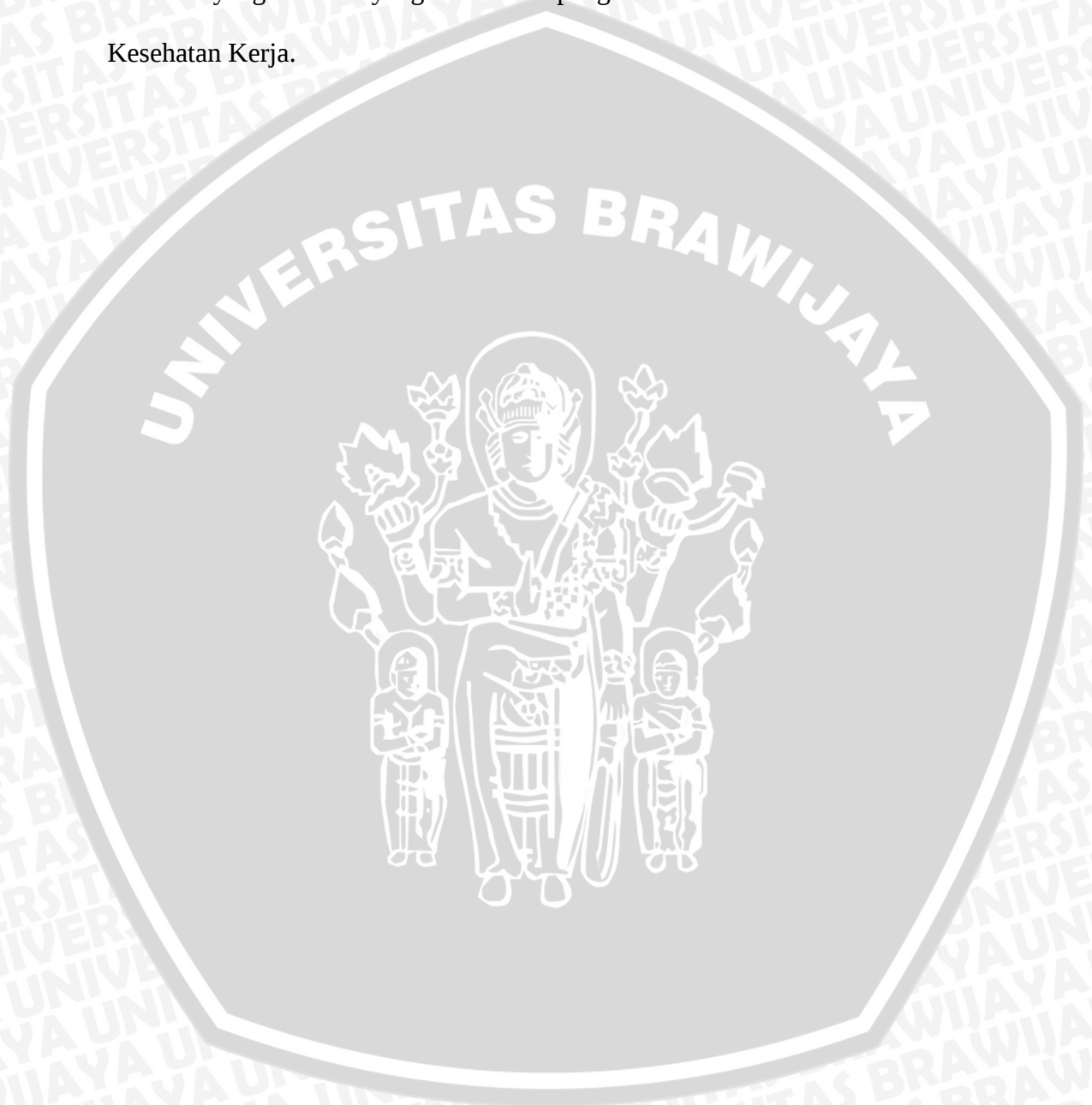
Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun untuk kasus PG. Kribet Baru I Malang, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bukanlah variabel penentu produktivitas kerja yang utama, karena variabel ini hanya menyumbangkan peran sebesar 0,479 atau 47,9%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disarankan agar dilakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel lain yang juga turut menentukan produktivitas kerja karyawan.

4. Lindriawati Swandy (2001) dengan judul “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Jaminan K3) dengan Motivasi Kerja (Studi pada

Karyawan Bagian Maintenance PT. Badak NGL Bontang)”. Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas terdiri dari Program Keselamatan Kerja (X1), indikatornya tingkat ketepatan penempatan barang-barang, tingkat ketersediaan peralatan perlindungan kerja, tingkat ketersediaan program sosialisasi pencegahan. Program Kesehatan Kerja (X2), indikatornya lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja, & pemeliharaan kesehatan tenaga kerja. Sedangkan variabel terikatnya terdiri dari Motivasi Kerja (Y), indikatornya kebutuhan akan eksistensi, kebutuhan akan keterikatan, dan kebutuhan akan pertumbuhan. Dalam penelitian ini menggunakan pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel program Keselamatan kerja dan program kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Tetapi dari kedua variabel yang diteliti yaitu keselamatan dan kesehatan kerja yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel program kesehatan kerja.

5. Rani Sanjaya (2011) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PG Kribet Baru Malang)”. Dalam penelitian ini diketahui variabel bebas terdiri dari Keselamatan Kerja (X1), indikatornya tata ruang kerja, pakaian kerja, alat pelindung diri, lingkungan kerja, alat berat & bahan berbahaya. Kesehatan Kerja (X2), indikatornya kebersihan, tersedianya air minum, penerangan, ventilasi, pengaturan ruang kerja. Sedangkan variabel terikatnya terdiri dari kinerja karyawan (Y), indikatornya kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini menggunakan pengujian analisis regresi linier berganda

menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari kedua variabel yang diteliti yang memiliki pengaruh dominan adalah variabel Kesehatan Kerja.



Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

Aspek Pembeda	Penelitian Terdahulu					Penelitian Sekarang
	Handaningrum (2007)	Farouk Afero (2009)	Lina Prayanti (2011)	Lindriawaty Swandy (2011)	Rani Sanjaya (2011)	
Lokasi Penelitian	PT. Bumi Menara Internusa Dampit	PO. Mekar Sari Ponorogo	PG. Kreet Baru Malang	PT. Badak NGL Bontang	PG. Kreet Baru Malang	PT. IPMOMI Paiton
Variabel Bebas	1. Keselamatan Kerja (X1) a) Prosedur keselamatan b) Pelatihan K3 c) Pejabat yang berwenang (P2K3) d) Unsur Karyawan	1. Keselamatan Kerja (X1) a) Tata ruang kerja b) Pakaian kerja c) Alat pelindung diri d) Lingkungan Kerja e) Alat-alat berat f) Bahan-bahan berbahaya	1. Keselamatan Kerja (X1) a) Perlengkapan keselamatan Kerja b) Ketersediaan dan kondisi c) Prosedur undang-undang d) Jaminan keselamatan & kesehatan kerja	1. Keselamatan Kerja (X1) a) Ketepatan penempatan barang-barang b) Ketersediaan peralatan perlindungan kerja c) Ketersediaan perlengkapan, pencegahan, penolong dan peralatan perlindungan kerja d) Program sosialisasi pencegahan	1. Keselamatan Kerja (X1) a) Tata ruang kerja b) Pakaian kerja c) Alat pelindung diri d) Lingkungan kerja e) Alat-alat berat f) Bahan-bahan berbahaya	1. Keselamatan Kerja (X1) a) Lingkungan kerja secara fisik b) Lingkungan sosial psikologis

	2. Kesehatan Kerja (X2) a) Upaya pemeliharaan kesehatan fisik b) Upaya pemeliharaan kesehatan mental	2. Kesehatan Kerja (X2) a) Pendengaran karyawan b) Pengelihan Karyawan c) Suhu udara ruangan d) Penggunaan warna e) Fasilitas istirahat f) Fasilitas pengobatan	2. Kesehatan Kerja a) Jaminan kebersihan lingkungan b) Ketersediaa n sarana kesehatan c) Beban kerja	2.Kesehatan Kerja (X2) a)Lingkungan kerja secara medis b)Sarana kesehatan tenaga kerja c)Pemeliharaa n kesehatan tenaga kerja	2. Kesehatan Kerja a) Tersedianya air minum b) Penerangan & ventilasi c) Pengaturan ruang kerja	2. Kesehatan Kerja (X2) a) Lingkungan kerja secara medis b) Sarana kesehatan tenaga kerja c) Pemeliharaa n kesehatan tenaga kerja
Variabel Terikat	3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y) a) Kualitas b) Kuantitas c) Ketepatan waktu	3. Kinerja Karyawan (Y) a) Kualitas Kerja b) Kuantitas Kerja	2. Produktivitas Kerja Karyawan (Y) a) Kualitas b) Kuantitas c) Ketepatan waktu	3. Motivasi Kerja (Y) a) Kebutuhan akan eksistensi b) Kebutuhan akan keterikatan c) Kebutuhan akan pertumbuhan	3. Kinerja Kerja (Y) a) Kualitas b) Kuantitas c) Ketepatan waktu	3. Kinerja Karyawan (Y) a) Kualitas Kerja b) Kuantitas Kerja c) Ketepatan Waktu

B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Silalahi (2000:22) keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang mengakibatkan kecelakaan. Sedangkan Husni (2005:136) berpendapat bahwa keselamatan kerja berhubungan dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri adalah suatu kejadian yang tidak terduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dalam suatu aktivitas.

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan pengelihan dan pendengaran (Mangkunegara, 2009:161).

Sesuai dengan pengertian keselamatan kerja maka faktor-faktor dari keselamatan kerja adalah :

a. Lingkungan kerja secara fisik.

1. Penempatan benda-barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan/mencelakakan orang-orang yang berada ditempat kerja. Penempatan dapat pula dilakukan dengan diberi tanda, batas-batas, & peringatan yang cukup.
2. Perlindungan pada pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberi alat perlindungan yang

sesuai dan baik. Perlengkapan perlindungan misalnya: gas masker, kaca mata las, sarung tangan, helm pengaman, pakaian anti api, sepatu, penutup telinga.

3. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan pertolongan & perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegah kebakaran, pintu darurat, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat PPPK, tabung oksigen, ambulans.

b. Lingkungan sosial psikologis.

Jaminan keselamatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pekerja yang meliputi:

1. Perlakuan yang adil terhadap sesama pekerja tanpa membedakan agama, suku, kewarganegaraan, turunan & lingkungan sosial
2. Pemberian asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya & beresiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja sangat besar.
3. Masa depan pegawai terutama dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan akibat suatu kecelakaan, baik fisik maupun mental.
4. Kepastian kedudukan dalam pekerjaan, hal ini merupakan salah satu jaminan bahwa orang-orang dalam organisasi itu dilindungi hak/kedudukannya oleh peraturan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan sehingga manusia

dapat merasakan kondisi yang aman dan selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Usaha pencegahan tersebut dapat ditinjau dari dua faktor yaitu, faktor lingkungan secara fisik dan faktor lingkungan secara psikologis.

2. Pengertian Kesehatan Kerja

Pengertian kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2009:161) adalah kondisi yang menunjukkan bahwa seseorang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Mathis (2002:245) menjelaskan bahwa kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Seseorang yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal pada umumnya.

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Program kesehatan kerja yang baik dilakukan dengan melakukan hal-hal preventif terhadap timbulnya penyakit dan berupa penanggulangan terhadap penyakit yang disebabkan karena proses kerja.

Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja adalah :

a. Lingkungan kerja secara medis.

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

1. Kebersihan lingkungan kerja
2. Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
3. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri

b. Sarana kesehatan tenaga kerja.

Upaya-upaya perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya

hal ini dapat dilihat dari :

1. Penyedia air bersih
2. Sarana olahraga dan kesempatan rekreasi
3. Sarana kamar mandi

c. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

1. Pemberian makanan yang bergizi
2. Pelayanan kesehatan tenaga kerja
3. Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja

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

3. Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perlu dilaksanakan dan diperhatikan oleh pihak perusahaan. Hal tersebut merupakan langkah strategis yang bernilai jangka panjang sebagai konsekuensi dari berkembangnya perindustrian. Hal ini ditandai dengan munculnya peran pemerintah yang dijelaskan dalam bentuk peraturan pemerintah, dalam hal ini pemerintah telah mengeluarkan peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja

2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.02 Tahun 1980 tentang pemeriksaan kesehatan kerja dalam penyelenggaraan keselamatan kerja
3. Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pasal 86:

- 1) Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
- 2) Untuk melindungi keselamatan kerja pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal maka diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja
- 3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan ayat 2 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang. Hal ini disebabkan kecelakaan dalam setiap pekerjaan sulit dihindari dan setiap karyawan berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja.

4. Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:162) bahwa tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan dengan efektif.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

5. Penyebab Utama Timbulnya Kecelakaan Kerja

Mangkunegara (2009:162) berpendapat bahwa terdapat beberapa hal yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, yaitu:

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja
 1. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya
 2. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
 3. Membuang limbah tidak pada tempatnya
- b. Pengaturan udara
 1. Sirkulasi udara diruang kerja yang kurang baik
 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
- 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
 2. Emosi karyawan tidak stabil, kepribadian karyawan rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, dan kurangnya pengetahuan dalam menggunakan fasilitas kerja terutama fasilitas yang berbahaya.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa penyebab timbulnya kecelakaan kerja yaitu pengaturan penerangan dan udara di tempat kerja, keadaan tempat lingkungan kerja, pemakaian peralatan yang tidak sesuai dengan standar serta kondisi fisik dan mental karyawan yang tidak stabil.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2009:34).

Pendapat yang lain diungkapkan Rivai (2008:14) yaitu kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan definisi diatas disimpulkan 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 pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mathis (2002:83) yaitu:

a. Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat

dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima ditempat kerja pada situasi tertentu.

b. Usaha

Usaha merupakan kemauan, kesungguhan dan semangat kerja dalam mencapai kebutuhan, sasaran, harapan dan imbalan.

c. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi merupakan dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif.

Selain itu Mangkunegara (2010:68) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted, dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan

kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Simamora (2004:500) berpendapat bahwa hal-hal yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor individual yang terdiri dari:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Latar belakang
3. Demografi

b. Faktor psikologis yang terdiri dari:

1. Presepsi
2. *Attitude*
3. Pembelajaran
4. Motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari:

1. Sumber daya
2. Kepemimpinan
3. Penghargaan
4. Struktur
5. *Job Design*



Berdasarkan pendapat tersebut disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal seorang karyawan.

Faktor eksternal tersebut sangat erat kaitannya dengan situasi serta dukungan dari suatu perusahaan atau organisasi.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan penilaian kinerja organisasi maupun kinerja individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja karyawan yang disebut manajemen kinerja.

Menurut Dessler (2008:290), penilaian kinerja adalah suatu prosedur yang mengaitkan pengaturan standar kerja, mengukur kinerja terkini dari karyawan yang dibandingkan dengan standar dan memberi timbal balik pada karyawan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan dan menghilangkan kinerja yang buruk atau melanjutkan kinerja yang sudah baik.

Dessler (2008:295) menjabarkan metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan sebagai berikut :

a. Metode Skala Penilaian Grafik

Supervisor menilai bawahannya dengan cara memberi tanda centang atau melingkari skor yang paling menggambarkan setiap kategori penilaian.

b. Metode Peringkat Alternasi

Mengurutkan ranking karyawan dari yang terbaik hingga yang terburuk di setiap kategori.

c. Metode Perbandingan Berpasangan

Metode ini membantu metode ranking menjadi lebih tepat. Kita membandingkan antara satu karyawan dengan karyawan yang lain pada setiap kategori yang ada.

d. Metode distribusi paksa

Dengan metode ini, kita menentukan nilai prosentase terlebih dahulu pada setiap kategori kinerja yang ingin dinilai.

e. Metode Insiden Kritis

Supervisor membuat catatan tentang baik atau buruknya kinerja bawahannya dan membahas hal ini bersama bawahannya pada waktu yang sudah ditentukan.

f. Skala penilaian berjangkar perilaku

Dengan mengkombinasikan manfaat penilaian berdasarkan kuantitas dan penilaian insiden kritis, penilaian naratif dengan menjangkari sebuah skala berdasarkan kuantitas dengan contoh-contoh perilaku spesifik dari kinerja yang baik dan buruk.

Menurut Dharma (2003:367), penilaian kinerja merupakan proses pengambilan keputusan tentang hasil yang dicapai karyawan dalam periode tertentu. Metode-metode yang digunakan untuk penilaian kinerja menurut Dharma (2003:378) adalah:

a. Kualitas.

Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang telah dihasilkan para pegawai atau karyawannya. Pengukuran

melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

b. Kuantitas.

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

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Dalam pengukuran ini ketepatan waktu dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Dari definisi tersebut maka diambil kesimpulan bahwa pengukuran kinerja adalah tindakan penilaian yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada dalam organisasi. Dari hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik memberikan respon tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan pada titik mana organisasi memerlukan penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.

5. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui prestasi seorang karyawan. Mahmudi (2005:16) berpendapat bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

a. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi

Penilaian kinerja berfungsi sebagai tonggak yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan dan menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan.

b. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai

Penilaian kinerja merupakan sarana untuk pembelajaran pegawai tentang bagaimana seharusnya mereka bertindak dan memberikan dasar dalam perubahan perilaku, sikap, ketrampilan atau pengetahuan kerja yang harus dimiliki pegawai untuk mencapai hasil kerja terbaik.

c. Memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya

Penerapan penilaian kinerja dalam jangka panjang bertujuan untuk membentuk budaya berprestasi di dalam organisasi dengan menciptakan keadaan dimana setiap orang dalam organisasi dituntut untuk berprestasi.

Adapun manfaat pengukuran kinerja yang dijelaskan oleh Mulyadi (2007:360) sebagai berikut:

a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien dengan cara memotivasi personel secara maksimal.

- b. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan personel, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan personel, dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan personel.
- d. Menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan.

D. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan perlindungan terhadap karyawan untuk terbebas dari kecelakaan dan lingkungan yang kurang sehat yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan.

Menurut Siagian (2002:263) pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas dikalangan manajer karena karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam arti mental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemalasan yang rendah.

Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya.

Hubungan ini juga dapat dilihat dari tujuan utama dari keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) yaitu pencegahan dan pemberantasan penyakit-

penyakit dan kecelakaan akibat kerja dan peningkatan kesehatan dan gizi tenaga kerja, perawatan dan meningkatkan kinerja serta daya produktivitas tenaga manusia.

Mangkunegara (2010:162) menyatakan bahwa “selain bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja karyawan” dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Pencegahan kecelakaan adalah suatu bagian utama dari fungsi pemeliharaan karyawan. Kondisi fisik karyawan dapat ditinjau melalui penyakit, ketegangan dan tekanan seperti halnya melalui kecelakaan sebagian besar usaha K3 sedang diarahkan pada pencegahan penyakit yang timbul dari lingkungan tempat kerja lebih-lebih lagi, kesehatan karyawan yang telah mengakibatkan suatu tingkat ketidak hadiran yang tinggi dan kinerja yang rendah.

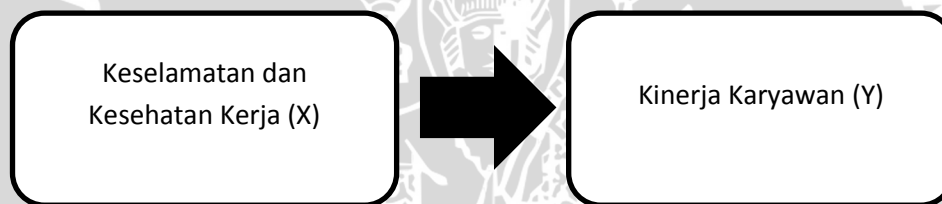
Berdasarkan uraian diatas, maka salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan perlu memelihara keselamatan dan kesehatan para karyawan, kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik ataupun mental. Kesehatan para karyawan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produksi yang rendah. Adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena mereka akan lebih jarang absen bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu meningkatkan prestasi kerja serta lebih produktif.

E. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Model konsep merupakan istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak, kejadian, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial (Singarimbun, 2006:33). Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

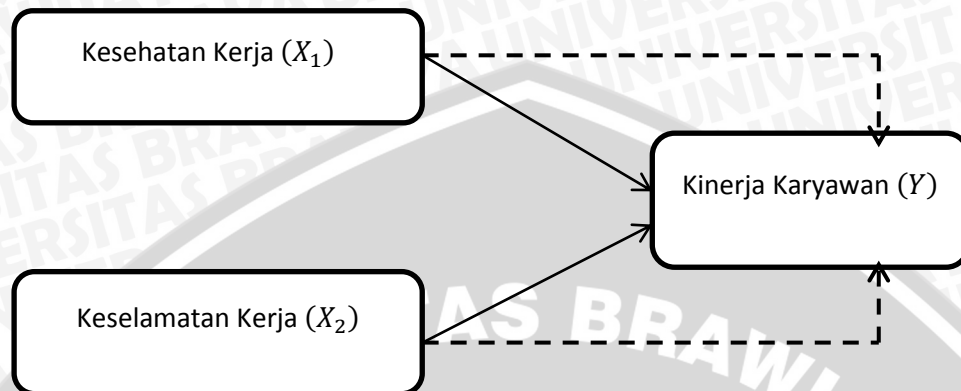
Gambar 2.1 Model Konsep



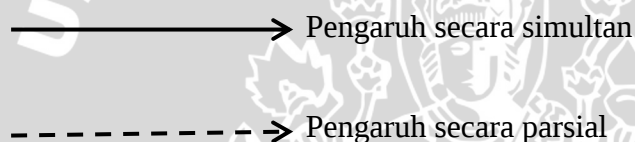
2. Model Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang akan diuji kebenarannya melalui riset. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data (Suliyanto, 2009:53).

Gambar 2.2 Model Hipotesis



Keterangan:



Berdasarkan model Hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) H_a = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian Produksi.

H_a = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian Produksi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*), sebagaimana yang dikatakan oleh Singarimbun (2006:5) *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa penelitian *explanatory* dapat berguna untuk menjelaskan adanya pengaruh variabel-variabel yang diuji dengan menggunakan pengujian statistik.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada PT International Power Mitsui Operation & Maintenance Indonesia (IPMOMI), yang terletak di Jl Raya Surabaya Situbondo km 141 Paiton, Kabupaten Probolinggo. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan karena PT IPMOMI merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu pada PT IPMOMI keselamatan dan kesehatan kerja lebih diutamakan dan lebih banyak komponen maupun prosedur yang digunakan dalam kegiatan pekerjaan, serta data yang tersedia di PT IPMOMI sudah dapat memenuhi kebutuhan data untuk mendukung penelitian di perusahaan tersebut. PT IPMOMI merupakan perusahaan yang bergerak di bidang energi listrik. Pemilihan lokasi dengan alasan bahwa belum pernah diadakan penelitian dengan kajian yang sama yakni pengaruh keselamatan dan kesehatan

kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Sehingga menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian pada perusahaan tersebut.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Singarimbun (2006:33), Konsep merupakan istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian keadaan kelompok/individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Melalui model konsep yang telah dijabarkan sebelumnya, maka konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu bentuk perlindungan kondisi dimana seseorang atau karyawan yang merasa dirinya aman, atau kondisi aman dan sehat, serta terhindar dari berbagai hal-hal yang dapat membahayakan dirinya sendiri maupun di sekitarnya.

b. Konsep Kinerja Karyawan (Y)

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 pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

2. Variabel

Menurut Arikunto (2010:131) variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam suatu penelitian minimal terdapat dua variabel. Masing-masing variabel itu berfungsi sebagai Variabel *Independen* (X) dan Variabel *Dependen* (Y).

Variabel *Independen* (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau sebagai variabel penyebab dan variabel *Dependen* (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel akibat. Adapun dalam penelitian ini variabel *Independen* yaitu Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), sedangkan variabel *Dependen* yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menurut Nazir (2011:126) merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberi arti atau memspesifikasi kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut”. Pada penelitian ini untuk memperjelas konsep yang telah ada dan untuk membatasi secara jelas suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Variabel bebas

1) Keselamatan Kerja (X1)

Keselamatan kerja adalah usaha untuk mencegah terjadinya kecelakaan, sehingga manusia dapat merasakan kondisi yang aman dari penderitaan, kerusakan atau kerugian. Variabel ini diukur dengan

pernyataan yang menunjukkan keselamatan kerja karyawan dilihat dari beberapa indikator yaitu lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan sosial psikologis

2) Kesehatan Kerja (X2)

Kesehatan kerja adalah suatu usaha dan aturan untuk menjaga kondisi karyawan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan. Variabel ini diukur dengan indikator pernyataan yang menunjukkan kondisi kesehatan kerja karyawan ditinjau dari sisi kesehatan karyawan. Dari variabel tersebut yang termasuk indikator dari Kesehatan Kerja adalah lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja, dan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

b) Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Pada konsep kinerja terdapat variabel kinerja karyawan dengan 3 indikator yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Keselamatan Kerja (X_1)	Lingkungan kerja secara fisik	a) Tata letak peralatan kerja b) Perlindungan mesin c) Penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegahan d) Penyediaan perlengkapan sebagai perlindungan tenaga kerja
		Lingkungan sosial psikologis	a) Perlakuan yang adil terhadap semua pegawai b) Asuransi tenaga kerja c) Tunjangan kecelakaan kerja d) Suasana di tempat kerja
	Kesehatan Kerja (X_2)	Lingkungan kerja secara medis	a) Kebersihan lingkungan b) Suhu udara ditempat kerja c) Sistem pembuangan sampah
		Sarana kesehatan tenaga kerja	a) Ketersediaan air bersih b) Sarana olahraga c) Kesempatan rekreasi
		Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja	a) Pemberian makanan yang bergizi b) Pelayanan kesehatan tenaga kerja c) Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja

Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	a) Mutu hasil kerja telah mencapai hasil yang maksimum b) Ketelitian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan c) Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan
		Kuantitas	a) Jumlah hasil kerja telah mencapai hasil yang maksimum b) Kesesuaian hasil kerja dengan target yang diberikan perusahaan c) Tingkat kesulitan dalam memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan
		Ketepatan Waktu	a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan b) Waktu yang diberikan sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut c) Kesalahan-kesalahan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya

4. Skala Pengukuran

Setelah ditetapkan item-item dari variabel yang ada, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atau variabel-variabel tersebut, dimana untuk mengukur tanggapan responden dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2010:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Berikut ini merupakan contoh jawaban skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan seperti terlihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Penentuan Skor Jawaban Responden

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Arikunto mendefinisikan (2010:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Hal serupa juga diungkapkan oleh Singarimbun (2006:152) populasi adalah jumlah keseluruhan subyek penelitian. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah

karyawan bagian produksi yang ada pada PT. IPMOMI sejumlah 71 orang.

Sebagaimana yang dijelaskan pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3 Populasi & Sampel Bagian Produksi

Sub Bagian	Σ Karyawan	Σ Sampel Per-devisi
Manager	1 orang	1 orang
Supervisor	8 orang	4 orang
Senior Optech	1 orang	1 orang
Administration	2 orang	1 orang
Technician	58 orang	33 orang
Mentor	1 orang	1 orang
Σ Total	71 orang	41 orang

Sumber: Bagian SDM PT IPMOMI Tahun 2014

2. Sampel

Sampel adalah wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2010:174) “Untuk mendapatkan data yang representatif, tidak selalu perlu untuk meneliti semua individu dalam populasi”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*.

Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini digunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin (Prasetyo & Jannah, 2005:13) sebagai berikut :

$$n = \frac{n}{(1 + N \cdot e^2)}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persen ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

Dengan rumus penarikan sampel ini, dapat diketahui bahwa dengan populasi sebanyak 71 orang, maka akan diperoleh sampel sejumlah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{71}{1 + 71 \cdot 0,1^2} \\ &= 41,52 \\ &= 41 \text{ orang} \end{aligned}$$

Jadi jumlah sampel pada penelitian ini sejumlah 41 karyawan bagian produksi PT. IPMOMI. Populasi dalam penelitian ini tersebar dalam beberapa divisi atau sub populasi yang memiliki jumlah karyawan yang berbeda-beda di setiap divisi. Oleh karena itu, peneliti menggunakan teknik *sampling proportional random sampling*. *Proportional random sampling* yaitu suatu teknik pengambilan secara acak dengan jumlah yang proporsional untuk setiap sub populasi sesuai dengan ukuran populasinya.

Maka jumlah sampel yang diteliti berdasarkan masing-masing bagian tersebut, ditentukan kembali dengan rumus (Riduwan 2009:250) :

$$n_i = \frac{N_i \cdot n}{N}$$

Keterangan:

n_i = jumlah sampel menurut divisi

n = jumlah sampel seluruhnya

N_i = jumlah populasi menurut divisi

N = jumlah populasi seluruhnya

E. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Menurut Arikunto (2010:161) Data adalah hasil pencatatan peneliti, baik yang berupa fakta ataupun angka. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini ada dua jenis, yaitu :

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 sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada perusahaan PT. IPMOMI. Dokumen tersebut antara lain seperti gambaran umum perusahaan yang terdiri dari visi, misi, dan nilai perusahaan, struktur organisasi, daftar

jumlah karyawan, serta panitia maupun fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.

2. Metode Pengumpulan Data

a. Menyebarakan Kuesioner

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

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan terhadap dokumen-dokumen dan data-data lain yang dapat meliputi jumlah karyawan, struktur organisasi, dan lain sebagainya sebagai data sekunder untuk mendukung penelitian.

3. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2010:203), Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.. Sesuai dengan metode pengumpulan data, maka instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner.

Kuesioner merupakan sejumlah pernyataan tertulis yang disusun secara terstruktur dan dibagikan kepada responden, yaitu karyawan bagian produksi PT. IPMOMI.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji validitas dan realibilitas untuk menguji kevalidan dan keterandalan alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas dan realibilitas pada masing-masing variabel dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer melalui *Program Statistical for Product and Service Solution (SPSS) 16.0 for windows*.

1. Uji Validitas

Arikunto (2010:211) menjelaskan, validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Selanjutnya menurut Sunyoto (2009:72) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan data. Hasil penelitian yang valid terjadi apabila, terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti. Pada penelitian ini uji validitas menggunakan teknik uji validitas yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap butir item dengan skor totalnya. Rumus uji yang digunakan, yaitu rumus korelasi *Pearson Product Moment* (Arikunto, 2010:213) sebagai berikut :

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{\{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

X = Skor item x

Y = Skor item y

Menurut Sugiyono (2010:166) instrumen penelitian dikatakan valid apabila koefisiennya lebih dari atau sama dengan 0,3.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila diuji lagi dua kali atau lebih. Menurut Arikunto (2010:221) reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Arikunto (2010:239) mengemukakan untuk mengetahui alat ukur itu reliabel atau tidak dalam penelitian ini, diuji dengan rumus *Alpha Conbrach* yaitu sebagai berikut :

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan :

r = Reabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma \sigma_b^2$ = Jumlah varians butiran

$\sigma^2 t$ = Varians total

Berdasarkan rumus *Alpha Cronbach*, suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki koefisien sebesar 0,6 dan sebaliknya apabila suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel apabila koefisien lebih kecil dari 0,6.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

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

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Keselamatan Kerja (X_1) yang ditunjukkan pada Tabel 3.4

Tabel 3.4 Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Keselamatan Kerja (X_1)

No	Korelasi	Koefisien Korelasi(r)	Probabilitas	Keterangan
1	$X_{1.1} - X_1$	0,676	0,000	Valid
2	$X_{1.2} - X_1$	0,652	0,000	Valid
3	$X_{1.3} - X_1$	0,748	0,000	Valid
4	$X_{1.4} - X_1$	0,670	0,000	Valid
5	$X_{1.5} - X_1$	0,818	0,000	Valid
6	$X_{1.6} - X_1$	0,716	0,000	Valid
7	$X_{1.7} - X_1$	0,681	0,000	Valid
8	$X_{1.8} - X_1$	0,710	0,000	Valid
Alpha Cronbach = 0,854				Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2014

Keterangan:

- $X_{1.1}$ = Tata letak peralatan kerja sudah sesuai dengan standar keselamatan kerja.
- $X_{1.2}$ = Perlindungan pada mesin yang digunakan sudah menjamin keselamatan kerja.

- $X_{1.3}$ = Ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja sebagai alat pencegahan sudah memadai.
- $X_{1.4}$ = Ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja sebagai alat perlindungan karyawan sudah memadai.
- $X_{1.5}$ = Pimpinan perusahaan sudah memberikan perlakuan yang adil terhadap semua pegawai.
- $X_{1.6}$ = Asuransi untuk tenaga kerja yang ada sudah optimal.
- $X_{1.7}$ = Tunjangan kecelakaan kerja yang diberikan sudah optimal.
- $X_{1.8}$ = Suasana di tempat kerja dan pekerjaan aman dan nyaman bagi karyawan.

Berdasarkan Tabel 3.4 diketahui bahwa semua indikator untuk Keselamatan Kerja mempunyai tingkat probabilitas 0,000 dimana nilai koefisien korelasi $\geq 0,3$ sehingga keseluruhan indikator dinyatakan valid. Hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh 0,888 yang lebih besar dari 0,6 sehingga semua indikator dinyatakan reliabel.

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

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Kesehatan Kerja (X_2) yang ditunjukkan pada Tabel 3.5

Tabel 3.5 Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Kesehatan Kerja (X_2)

No	Korelasi	Koefisien Korelasi(r)	Probabilitas	Keterangan
1	$X_{2.1} - X_2$	0,785	0,000	Valid
2	$X_{2.2} - X_2$	0,731	0,000	Valid
3	$X_{2.3} - X_2$	0,539	0,000	Valid
4	$X_{2.4} - X_2$	0,583	0,000	Valid
5	$X_{2.5} - X_2$	0,624	0,000	Valid
6	$X_{2.6} - X_2$	0,886	0,000	Valid
7	$X_{2.7} - X_2$	0,862	0,000	Valid
8	$X_{2.8} - X_2$	0,564	0,000	Valid
9	$X_{2.9} - X_2$	0,566	0,000	Valid
Alpha Cronbach = 0,850				Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2014

Keterangan:

- $X_{2.1}$ = Lingkungan kerja sudah dalam kondisi yang bersih.
- $X_{2.2}$ = Suhu udara ditempat kerja memenuhi standar kesehatan.
- $X_{2.3}$ = Adanya program pemeriksaan kesehatan untuk tenaga kerja secara berkala.
- $X_{2.4}$ = Ketersediaan air bersih sudah memadai
- $X_{2.5}$ = Sarana olah raga sudah memadai
- $X_{2.6}$ = Kesempatan untuk rekreasi sudah terlaksana
- $X_{2.7}$ = Tersedianya makanan yang bergizi
- $X_{2.8}$ = Perusahaan memberikan pelayanan kesehatan untuk tenaga kerja.
- $X_{2.9}$ = Sistem pembuangan sampah atau limbah tidak mengganggu kesehatan karyawan maupun lingkungan sekitar.

Berdasarkan Tabel 3.4 diketahui bahwa semua indikator untuk Kesehatan Kerja mempunyai tingkat probabilitas 0,000 dimana nilai koefisien korelasi $\geq 0,3$ sehingga keseluruhan indikator dinyatakan valid. Hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh 0,850 yang lebih besar dari 0,6 sehingga semua indikator dinyatakan reliabel.

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

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Kesehatan Kerja (Y) yang ditunjukkan pada Tabel 3.6

Tabel 3.5 Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Korelasi	Koefisien Korelasi(r)	Probabilitas	Keterangan
1	$Y_1 - Y$	0,603	0,000	Valid
2	$Y_2 - Y$	0,697	0,000	Valid
3	$Y_3 - Y$	0,731	0,000	Valid
4	$Y_4 - Y$	0,723	0,000	Valid
5	$Y_5 - Y$	0,563	0,000	Valid
6	$Y_6 - Y$	0,657	0,000	Valid
7	$Y_7 - Y$	0,627	0,000	Valid
8	$Y_8 - Y$	0,512	0,000	Valid
9	$Y_9 - Y$	0,786	0,000	Valid
Alpha Cronbach = 0,832				Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2014

Keterangan:

- Y_1 = Kualitas produk yang dihasilkan telah sesuai dengan standar perusahaan
- Y_2 = Teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

- Y_3 = Hasil kerja yang saya capai sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan
- Y_4 = Kuantitas yang saya hasilkan telah mencapai hasil yang maksimum
- Y_5 = Hasil kerja yang saya berikan sudah sesuai dengan target yang diberikan perusahaan
- Y_6 = Saya bisa mengatasi tingkat kesulitan dalam pekerjaan untuk memenuhi standar yang ditetapkan
- Y_7 = Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya
- Y_8 = Menurut saya, waktu yang diberikan sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut
- Y_9 = Saya dapat mengatasi kesalahan-kesalahan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya

Berdasarkan Tabel 3.5 diketahui bahwa semua indikator untuk Kesehatan Kerja mempunyai tingkat probabilitas 0,000 dimana nilai koefisien korelasi $\geq 0,3$ sehingga keseluruhan indikator dinyatakan valid. Hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh 0,832 yang lebih besar dari 0,6 sehingga semua indikator dinyatakan reliabel.

G. Analisis Data

Singarimbun (2006:263) menjelaskan analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2010:206).

2. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel-variabel yang dipergunakan akan dilakukan analisa lebih lanjut dengan menggunakan uji asumsi klasik dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada penyimpangan terhadap variabel-variabel yang ada dan untuk mendapatkan kesimpulan statistik yang dapat dipertanggung jawabkan. Uji asumsi klasik meliputi :

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. (Ghozali, 2011:105)

Multikolinieritas dideteksi dengan menggunakan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang

terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolineritas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,1 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10. (Ghozali, 2011:106)

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Cara pendeteksian asumsi normalitas adalah berdasarkan grafik dan uji statistik.

Pendeteksian normalitas melalui grafik adalah dengan melihat garis histogram, suatu data yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. (Ghozali, 2011:160). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi normalitas.(Ghozali, 2011:163)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke

pengamatan yang lain. Cara mendeteksi heteroskedastisitas bisa menggunakan grafik dan uji statistik. Cara mendeteksi heteroskedastisitas dengan grafik adalah melalui scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Dasar analisis :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskesidasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

Cara deteksi heteroskedastisitas dengan menggunakan uji statistik salah satu dengan menggunakan uji Glejser. Prosedur uji Glejser adalah meregresikan nilai absolute residual hasil regresi dengan variabel bebasnya yaitu dengan persamaan :

$$[UI] = \alpha + \beta X_i + V_i$$

Jika variabel independen signifikan secara statistic mempengaruhi variabel independen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2011:143).

3. Analisis Statistik Inferensial

Analisis inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk pengambilan kesimpulan tentang karakteristik populasi. Menurut Sugiyono (2010:207), “Teknik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas

dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu diberlakukan secara *random*”.

Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sunyoto (2009:9) “Dikatakan analisis regresi linier berganda jika pengukuran antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas”. Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana eratnya hubungan variabel antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta digunakan untuk mengetahui masukan dari masing-masing sub variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui sub variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Analisis linier berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

$X_1 X_2$ = Variabel bebas

$b_1 b_2$ = Koefisien Regresi Parsial

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama (simultan) antara variabel dependen dengan variabel independen maka digunakan uji F yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Rumus uji F menurut Sugiyono (2010:256) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

F : Pendekatan distribusi probabilitas

R^2 : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel bebas (independen)

n : Jumlah anggota sampel

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- Jika signifikan $F \leq \text{sig. } \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika signifikan $F > \text{sig. } \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak hal ini berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) secara parsial dengan variabel terikat (Y). Rumus uji T yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2010:260) :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Keterangan :

r_p : Korelasi parsial yang ditemukan

N : Jumlah sampel

t : t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- Jika signifikan $t \leq \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika signifikan $t \leq \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

PT Edison Mission Operation and Maintenance Indonesia (EMOMI) didirikan pada bulan Januari 1996 sebagai anak perusahaan Edison Mission Energy (EME) yang terletak di Irvine, California. EME adalah bagian dari Edison Group, anak perusahaan yang dimiliki oleh Edison International. EME didirikan pada bulan April 1986 disaat industri tenaga listrik yang *independent* di Amerika Serikat berkembang dengan cepat. EME kini dikenal secara internasional sebagai pelopor perkembangan dan pengoperasian sumber tenaga alternatif.

PT. Paiton Energy memiliki sebuah perjanjian berupa Operation and Maintenance Agreement (OMA) dengan PT. Edison Mission Energy Operation and Maintenance (EMOM) Asia, yang isinya berupa penyerahan tanggung jawab untuk mengoperasikan dan memelihara proyek Paiton Energy selama masa prekomersil dan masa komersil. Kemudian pada bulan Januari 1996, EMOM yang berpusat di Singapura mendirikan PT. Edison Mission Operation and Maintenance Indonesia (EMOMI) untuk menjalankan dan mengoperasikan proyek Paiton selama masa prekomersil dan masa komersil.

Kemudian tanggal 17 Desember 2004 saham Edison Mission dijual kepada International Power Mitsui. Sehingga operator dari Paiton Unit 7 dan 8 adalah PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI).

Mitsui adalah perusahaan dagang Jepang yang bergerak di beberapa bidang komoditi bisnis, antara lain sistem tenaga dan energi, besi dan baja, mesin-mesin berat, elektronik, bahan-bahan kimia, makanan, tekstil dan real estate. Bisnis lain Mitsui antara lain proyek industri, teknologi informasi, bioteknologi, dan jasa keuangan. International Power (IP) adalah pemimpin perusahaan pembangkit listrik yang mengoperasikan 15.219 MW dan 1.649 MW dalam pembangunan. International Power mempunyai beberapa pembangkit listrik, baik yang telah dioperasikan maupun dalam proses pembangunan, antara lain: Indonesia, Australia, Amerika Serikat, Inggris, Ceko, Italia, Portugal, Spanyol, Turki, Arab, Malaysia, Pakistan, Puerto Rico, Thailand.

2. Visi dan Misi Perusahaan

- a. Berusaha untuk terus mengembangkan mutu serta memberi kepuasan penuh dan biaya yang efektif kepada setiap pelanggan
- b. Menjamin keberhasilan perusahaan dari kinerja setiap karyawan yang berusaha konsisten pada tujuan organisasi.
- c. Bekerjasama sebagai tim solid yang memiliki bakat, kreatifitas, serta dedikasi tinggi sehingga dapat memberikan pelayanan dengan mutu terbaik
- d. Mencegah pencemaran lingkungan serta mencegah kecelakaan akibat kerja

- e. Menanggapi kepentingan dan pendapat masyarakat mengenai dampak lingkungan dari kegiatan produksi
- f. Menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

3. Lokasi Perusahaan

Lokasi yang ditempati oleh PT. IPMOMI berada di:

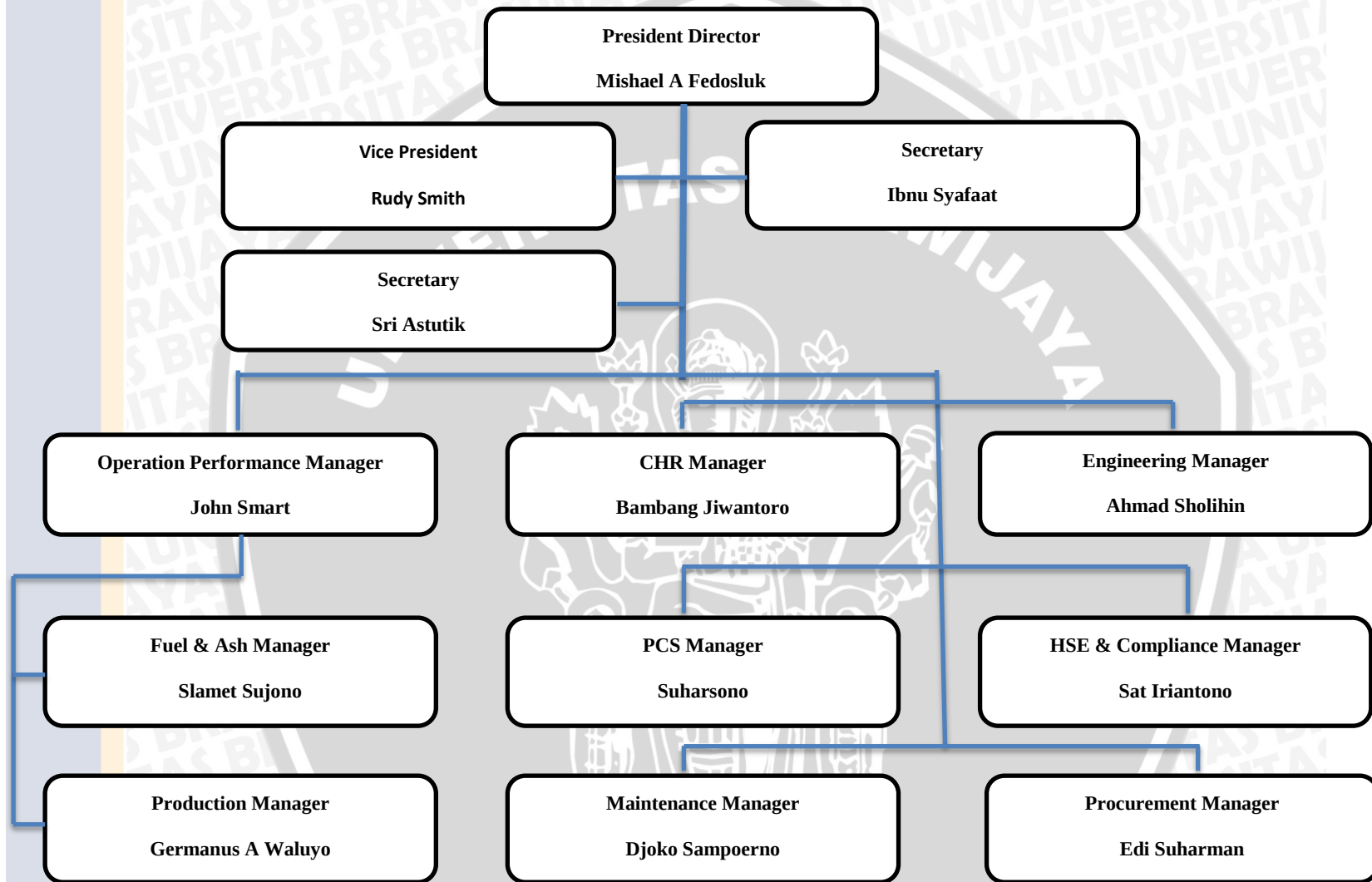
- Desa : Bhinor
- Kecamatan : Paiton
- Kabupaten : Probolinggo
- Propinsi : Jawa Timur

Perusahaan menempati area seluas ± 5 Hektar yang terdiri dari:

- Admisistration Building : ± 1 Hektar
- Plant Pembangkit (Unit 7 & 8) : ± 2 Hektar
- Coal Handling Area : ± 1 Hektar
- Ash Disposal Area : ± 1 Hektar

4. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi di PT. IPMOMI, PLTU Paiton Unit 7 & 8 dibagi menjadi delapan departemen yaitu: Community and Human Resource Departement, Purchase & Contract Departement, Finance & Corporate Services Departement, Fuel and Ash Departement, Production Departement, Engineering Departement, Maintenance Departement, Health Safety Environment & Compliance Departement, Tiap departement dipimpin oleh seorang manager yang membawahi Supervisor, Senior Optech, Administration, Teknisi, dan Mentor.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Internasional Power Mitsui Oprasion Maintenance Indonesia

(Itmomi) Paiton

Adapun tugas dan wewenang masing-masing departement adalah sebagai berikut:

a. Plant Manager

1. Bertanggung jawab untuk pengoperasian dan pemeliharaan yang bersifat efektif di Paiton unit 7 & 8
2. Bertanggung jawab terhadap kepastian pemenuhan pekerja kontrak
3. Menetapkan dan mengarahkan kebijakan pada operasi dan pemeliharaan
4. Menempatkan sumber daya (pekerja) pada bisa yang sesuai
5. Bertanggung jawab untuk pelatihan dan pengembangan karyawan

b. Production Manager

1. Bertanggung jawab untuk pemenuhan bagian operasional dan environmental yang menyangkut dengan PPA, OMA, dan FSA.
2. Mengorganisasi dan mengendalikan seluruh aktifitas operasional unit 7 & 8
3. Bertanggung jawab untuk pengorganisasian karyawan didepartemen produksi
4. Bertanggung jawab untuk memenuhi sistem manajemen mutu dan lingkungan bersama-sama dengan departemennya
5. Bertanggung jawab terhadap pengoperasian plant dan keamanan dari karyawan sesuai dengan undang-undang yang berlaku

c. Procurement Management

1. Bertanggung jawab untuk pemenuhan bagian pemeliharaan dan perbaikan yang menyangkut dengan PPA, OMA, dan FSA
2. Bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasi, dan mengendalikan seluruh kegiatan perbaikan dan pemeliharaan di Paiton unit 7&8 untuk memastikan bahwa plant dalam kondisi siap untuk memenuhi kebutuhan lingkungan
3. Bertanggung jawab dalam pengorganisasian karyawan/pegawai didepartement *performance*
4. Bertanggung jawab untuk memenuhi sistem manajemen mutu dan lingkungan
5. Bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pelaksanaan kerja departemen *performance* telah sesuai dengan departemen tenaga kerja Indonesia dan peraturan pemerintah yang berlaku

d. Fuel and Ash Manager

1. Bertanggung jawab dalam pemenuhan bagian Fuel and Ash yang menyangkut PPA, OMA, dan FSA
2. Mengorganisasi dan mengendalikan seluruh aktifitas yang berhubungan dengan manajemen *fuel and ash* unit 7&8
3. Bertanggung jawab untuk pengorganisasian karyawan departemen *fuel and ash*

e. Maintenance Manager

1. Bertanggung jawab dalam pemenuhan bagian pemeliharaan dan perbaikan yang menyangkut PPA, OMA, dan FSA
2. Bertanggung jawab merencanakan, mengorganisasikan, perbaikan, dan pemeliharaan di Paiton unit 7&8 untuk memastikan bahwa plant siap untuk memenuhi kebutuhan lingkungan
3. Bertanggung jawab untuk memenuhi sistem manajemen mutu dan lingkungan

f. Engineering Manager

1. Bertanggung jawab dalam memonitor seluruh peralatan plant unit 7&8
2. Bertanggung jawab dalam kegiatan perbaikan dan pemeliharaan di paiton unit 7&8

g. Finance and Cooperate Service Manager

1. Bertanggung jawab dalam pemeriksaan administrasi, akuntansi, pembelian, koordinasi anggaran dan aktivitas gedung di Paiton unit 7&8
2. Bertanggung jawab terhadap implementasi, pemeliharaan dan pengembangan pusat sistem manajemen yang mencakup sistem manajemen untuk unit 7&8
3. Bertanggung jawab terhadap pelayanan sistem teknologi informasi kepada seluruh karyawan

h. Community and Human Resource Manager

1. Bertanggung jawab dalam mengkoordinasi hubungan antar pihak manajemen PT. IPMOMI dengan karyawan
2. Bertanggung jawab dalam program pelatihan bagi departemen CHR karyawan

i. Healthy Safety System and Compliance

1. Bertanggung jawab atas keamanan yang terjadi pada PT. IPMOMI
2. Bertanggung jawab terhadap kesehatan dan keselamatan seluruh karyawan pada PT. IPMOMI

5. Proses Produksi

Prinsip kerja PLTU Paiton unit 7 & 8 secara umum adalah pembakaran batubara pada boiler untuk memanaskan air dan mengubah air tersebut menjadi uap yang sangat panas yang digunakan untuk menggerakkan turbin dan menghasilkan tenaga listrik dari kumparan medan magnet di generator. Sistem pengaturan yang digunakan pada power plant ini menggunakan sistem pengaturan tertutup, dimana air yang digunakan untuk beberapa proses merupakan sirkulasi atau perputaran. Bentuknya berubah pada level tertentu berwujud air, tetapi pada level umum berwujud uap. Adapun tahap-tahap proses produksi pada PLTU Paiton unit 7 & 8 adalah sebagai berikut:

a. Siklus Air (*Water Cycle*)

Proses berawal dari air yang dipompa dari Sea Water Reverse Osmosis (SWRO) ke kondenser, SWRO berperan sebagai penawar air laut, kemudian dari kondenser dipompa ke *Polisher* untuk diproses agar korosi dan pengendapan hilang, setelah itu

dipompa ke *Feed Water Heater* untuk dipanaskan dan kemudian dialirkan ke *Daerator* untuk menghilangkan gas O₂ dan CO₂. Setelah itu air tersebut dipompa kembali menuju *Feed Water Heater* yang selanjutnya akan diteruskan di *Economizer* untuk dinaikkan temperaturnya dan selanjutnya menuju ke *Steam Drum* untuk dipisahkan antara uap dan air. Untuk pendinginan turbin diperlukan sistem kerja air. Proses awal pendinginan yaitu dari *sea water intake* air laut dibersihkan dari bakteri dan hewan laut, kemudian air tersebut dipompa oleh *circulating water pump* untuk dialirkan ke *condenser* sebagai pendingin sisa uap dari turbin. Setelah itu air dialirkan ke laut dengan suhu kurang dari 40° C agar tidak merusak ekosistem laut.

b. Siklus Batubara (Coal Cycle)

Pada boiler ada sistem burner yang berfungsi untuk memanaskan air dari pemisahan antara air dan uap. Air dan uap tersebut di *steam* untuk dikembalikan ke drum berbentuk uap. Dalam proses ini dibutuhkan batubara halus untuk membantu proses burner. Batubara ditampung di *coal plant*. Pada *coal plant* terdapat *jetty* sebagai penampungan awal batubara, kemudian batubara tersebut didistribusikan menggunakan *Dock Mobil Hopper* (DMH) dan langsung dimasukkan ke boiler. Pada jalur ke boiler batubara tersebut didistribusikan melalui *conveyor* menuju ke *coal silo*. Kemudian batubara tersebut dihaluskan di pulverizer dengan dibantu oleh udara panas yang berfungsi untuk menyemburkan batubara ke boiler. Proses terjadinya pembakaran berawa. Setelah dari solar yang disemprotkan ke boiler dibantu dengan *pemantik ignitor*. Setelah terjadi pembakaran pada boiler dilanjutkan dengan penyemprotan bahan bakar batubara.

c. Siklus Uap (*Steam Cycle*)

Uap dari *steam drum* dialirkan ke *Low Temperature Super Heater*, kemudian dialirkan ke *super heater*, kemudian *super heater steam* yang ada akan melalui *first super heater* dan *secondary super heater* kemudian membentuk *super heater steam* yang digunakan sebagai pemutar turbin. Pada turbin akan terjadi perubahan energi thermal menjadi energi mekanis berotasi yang menyebabkan motor turbin berputar. Perputaran motor ini yang akan menggerakkan generator dan akhirnya akan diubah menjadi energi listrik.

6. Personalia

a. Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan pada bagian produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) berjumlah 71 orang yang terdiri dari:

- Laki-laki : 69 karyawan
- Perempuan : 2 karyawan

b. Pengaturan Jam Kerja

PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) menetapkan sistem 5 hari kerja efektif dalam seminggu dengan ketentuan sebagai berikut:

- Senin – Jum'at : 07.00 – 16.00
- Shift Pagi : 07.00 – 15.00
- Shift Siang : 15.00 – 23.00
- Shift Malam : 23.00 – 07.00

c. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan atau penggajian pada PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) diberikan berdasarkan jabatan karyawan tersebut, dan dibayarkan setiap bulan oleh pihak perusahaan.

d. Alat Pelindung Diri (APD)

Sebelum melakukan proses produksi maupun pengoperasian alat-alat produksi, hal utama yang harus diperhatikan adalah keselamatan kerja. Dimana karyawan atau pekerja harus mempersiapkan alat pelindung diri, Adapun alat pelindung diri yang digunakan dalam proses produksi adalah sebagai berikut:

1. Safety Shoes

Safety shoes adalah sepatu khusus yang digunakan sebagai pelindung kaki dari benda-benda keras yang dapat membahayakan kaki.

2. Eye Protection

Digunakan sebagai pelindung mata dari benda-benda yang membahayakan mata. Seperti: debu, cipratan cairan-cairan kimia, dan udara yang bertekanan yang bisa membahayakan kesehatan mata.

3. Safety Gloves

Sarung tangan yang digunakan pekerja saat melakukan pekerjaan kasar seperti membongkar baut, mengangkat barang-barang maupun yang bersentuhan langsung dengan benda yang memiliki kemungkinan membahayakan keselamatan.

4. Pakaian (Overall)

Pada saat melakukan kegiatan pemeliharaan atau pengkaliberasian dianjurkan untuk menggunakan overall berupa celana panjang dan pakaian lengan panjang. Hal ini bertujuan untuk menghindari resiko yang akan terjadi pada saat proses pemeliharaan atau perbaikan.

5. Safety Helmet

Helm yang digunakan untuk pelindung kepala yang bertujuan agar saat melakukan pengkaliberasian *coal feeder* melindungi kepala dari bahaya yang tidak diinginkan.

6. Hearing Protection

Digunakan sebagai pelindung telinga, karena pada saat pengkaliberasian lokasi *coal feeder* memiliki tingkat kebisingan yang tinggi sehingga dapat merusak indera pendengaran.

7. Dusk Mask

Masker khusus yang digunakan sebagai pelindung hidung atau pernapasan, karena pada saat pengkaliberasian *coal feeder* terdapat sisa debu batubara yang berterbangan sehingga mengganggu pernapasan.

8. Radio Chanel

Digunakan sebagai alat komunikasi antara pekerja satu dengan yang lain.

e. Pemberian Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Karyawan

Menjaga kesehatan dengan sebaik-baiknya merupakan tanggung jawab individu. Oleh karena itu, pihak perusahaan telah menegosiasikan kontrak dengan perusahaan asuransi kesehatan untuk memberi jaminan kesehatan bagi karyawannya. Fasilitas ini

berlaku untuk semua karyawan yang bekerja pada PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI). Tiap karyawan berhak memperoleh program kesejahteraan karyawan pada saat seseorang tersebut dinyatakan sebagai karyawan pada PT. IPMOMI. Adapun program kesejahteraan karyawan yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 mewajibkan perusahaan dan karyawan menjadi peserta program Jamsostek. Program Jamsostek menyediakan jaminan perlindungan dasar terhadap resiko kecelakaan kerja, kematian dan lanjut usia. Setiap bulan pihak PT. IPMOMI akan memotong sebagian dari penghasilan karyawan kemudian menyetorkan bersama-sama dengan iuran perusahaan ke PT. Jamsostek.

2. Asuransi Pengobatan dan Kesehatan

PT. IPMOMI memberikan fasilitas pengobatan dan pertanggunggunaan asuransi kepada karyawan dan anggota keluarganya yang terdiri dari istri serta maksimum tiga anak. Fasilitas pengobatan dan kesehatan yang diberikan meliputi: perawatan rumah sakit, skit keras, melahirkan, pengobatan gigi, dan perawatan penderita penyakit khusus.

3. Personal Accident and Terms Life Insurance

PT. IPMOMI memberikan asuransi *personal accident* kepada karyawan. Premium asuransi ini secara keseluruhan ditanggung oleh pihak perusahaan. Nilai pertanggunggunaan dibayarkan apabila terjadi kematian atau cacat fisik yang disebabkan karena kecelakaan kerja.

4. Perumahan Perusahaan

Perumahan disediakan oleh perusahaan untuk karyawan dengan jabatan tertentu yang telah ditentukan pihak PT. IPMOMI. Lokasi perumahan ini berjarak ± 6 km di sebelah barat plant (perusahaan).

7. Gambaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. IPMOMI

a. Gambaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Undang-undang Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan keselamatan dalam melakukan pekerjaannya. Fungsi dari perlindungan keselamatan kerja tersebut yaitu untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan kinerja serta produktifitas nasional. Pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terpadu dapat menjamin terciptanya perlindungan terhadap tenaga kerja dan kelangsungan produksi sebagaimana yang diamanatkan oleh undang-undang.

PT. IPMOMI memiliki komitmen dan standar yang tinggi mengenai Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3). Komitmen yang tinggi bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman serta meningkatkan kesadaran akan keselamatan kerja untuk melindungi semua personil yang berada ditempat kerja termasuk karyawan, kontraktor, maupun pengunjung. Komitmen ini diwujudkan dalam pelaksanaan manajemen K3 secara menyeluruh. Semua karyawan PT. IPMOMI diberikan pengetahuan dan wajib mematuhi persyaratan yang berlaku mengenai K3.

Pada tahun 2002 PT. IPMOMI mendapatkan penghargaan nihil kecelakaan kerja dari pemerintah Republik Indonesia. Program nihil kecelakaan kerja ini dilaksanakan setiap tahun dalam rangka bulan K3 nasional. PT. IPMOMI kembali mendapat penghargaan nihil kecelakaan kerja pada tahun 2004 dan 2005. Pada tahun 2005 perusahaan mencapai nihil kecelakaan kerja tanpa menghilangkan waktu kerja sebesar 5.459.665 jam yang dicapai sejak dimulai pembangunan PLTU Paiton bulan Juli tahun 1996 sampai dengan bulan Oktober 2005. Penghargaan tersebut merupakan motivasi untuk seluruh karyawan PT. IPMOMI untuk meningkatkan K3 disemua aspek produksi.

Program penilaian dan pemberian penghargaan nihil kecelakaan kerja tahun 2013 dari departemen tenaga kerja Republik Indonesia kembali diikuti oleh PT. IPMOMI sebagai bentuk kepedulian K3 nasional. Sampai dengan bulan Oktober 2013 PT. IPMOMI telah mencapai 15.270.610 jam tanpa kecelakaan yang mengakibatkan kehilangan jam kerja.

PT. IPMOMI akan terus meningkatkan dan menerapkan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja secara berkesinambungan untuk mempertahankan pencapaian nihil kecelakaan kerja dan mencegah timbulnya penyakit akibat kerja. Penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi dapat memberikan jaminan perlindungan terhadap seluruh karyawan dan meningkatkan kinerja di PT. IPMOMI.

b. Standar Keamanan

PT. IPMOMI sangat mengutamakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Selamat dalam arti untuk diri sendiri maupun keselamatan untuk peralatan yang digunakan. Untuk itu pihak perusahaan memiliki beberapa kebijakan dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Pekerja pada PT. IPMOMI diwajibkan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) standar saat berada di area kerja.

PT. IPMOMI mendapatkan beberapa penghargaan internasional dalam bidang K3 antara lain, Occupational Health and Safety Assessment Series International (OHSAS 18001) dan Environmental Management System (ISO 14001). OHSAS 18001 dimaksudkan untuk membantu suatu perusahaan dalam mengendalikan resiko kecelakaan dalam bekerja, sedangkan ISO 14001 dimaksudkan agar perusahaan mengidentifikasi dan mengontrol dampak kerusakan pada lingkungan.

Berikut ini standar pengamanan yang diberlakukan PT. IPMOMI bagi visitor antara lain:

1. Security Check and Entry Barrier

Disini merupakan pengamanan pertama saat memasuki area PT. IPMOMI. Visitor akan melewati tiga *gate* area penjagaan, dimana *gate* pertama dan kedua merupakan pos penjagaan gabungan dengan PJB (pengelola PLTU unit 1,2 & 9) dan YTL (pengelola PLTU unit 5 & 6). *Gate* ketiga merupakan penjagaan dari PT. IPMOMI.

2. Access Control Room

Access Control Room merupakan ruangan di gedung administrasi. Visitor harus datang di *Access Control* untuk pendataan agar mendapat *ID Card* dan perlengkapan *safety* sebelum menuju lokasi kerja.

3. Safety Induction and ID Card

Safety Induction merupakan pembekalan, pengarahan, dan pemberian informasi yang dibutuhkan visitor selama berada di are PT. IPMOMI. *Safety Induction* diberikan kepada visitor yang memiliki kepentingan dalam jangka waktu yang lama. Setelah menjalankan *Safety Induction* maka visitor mendapat *ID Card* yang digunakan sebagai akses masuk pada area PT. IPMOMI.

4. Plant Access

- *Entering in plant location*

Setiap pekerja yang menuju ke plant harus melakukan *scan id card* sebagai tanda akses masuk dan akses keluar. Selain itu *scan id card* digunakan untuk mengetahui dimana posisi pekerja itu berada. *Id card* hanya dapat digunakan untuk sekali *scan*, jika terjadi kesalahan saat *scan* maka *id card* tidak dapat digunakan

- *Driving and riding in site plant*

Kecepatan maksimum berkendara di area plant adalah 25 km/jam. Untuk pengguna motor harus menggunakan helm standar dan untuk pengguna mobil diwajibkan menggunakan sabuk pengaman.

- *Personal Protective Equipment*

Personal Protective Equipment atau Alat Pelindung Diri (APD) merupakan standar pengaman pribadi yang harus dibawa saat bekerja di area plant. APD minimum yang wajib dibawa antara lain: baju, celana panjang, helm *safety*, kacamata *safety*, sepatu *safety* dengan ujung pelapis baja.

- *Rigging*

Pengecekan mesin-mesin produksi oleh supervisor dan dilakukan secara berkala. Pengecekan berfungsi untuk memastikan bahwa kondisi mesin masih layak pakai.

- *Ladder and scaffolding*

Pada pekerjaan yang mempunyai resiko pada ketinggian, semua peralatan yang menopang tubuh diwajibkan lulus uji keamanan. Setiap pekerja harus menggunakan *safety belt* pada saat bekerja pada ketinggian $\geq 1,8$ meter.

- *Permit to work*

Permit to work merupakan surat ijin resmi untuk mengontrol proses produksi yang berisi apa yang akan dilakukan dan resiko yang mungkin terjadi. Surat ijin tersebut kemudian disetujui oleh pihak supervisor pada *Main Control Room* (MCR)

- *Emergency assembly point*

Merupakan titik penyelamatan dan titik posisi pekerja itu berada. Apabila terjadi kecelakaan darurat, maka diwajibkan menelpon ke 7778

dan bantuan akan langsung datang ke tempat kejadian. Bila pekerja menggunakan radio maka disambungkan ke chanel 3.

c. Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kebijakan PT. IPMOMI terpadu untuk semua aspek operasi yang meliputi mutu, lingkungan dan K3 yang dibuat untuk komitmen seluruh karyawan. Kebijakan terhadap aspek K3 menekankan pada pemenuhan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pengendalian resiko dan program perbaikan serta pemeliharaan yang berkelanjutan. Kebijakan ini diterapkan dalam prosedur K3 sebagai acuan dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari yang berfungsi agar tercipta lingkungan kerja yang aman dan sehat.

d. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program K3 memberikan penekanan pada pemenuhan dan ketaatan dalam penerapan prosedur K3 untuk memastikan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Upaya untuk menciptakan dan menjaga standar K3 dilakukan melalui inspeksi keselamatan dan kebersihan tempat kerja, patroli dan pengawasan kerja, pengarahan K3 melalui *safety talk* dan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Adapun program K3 yang dilaksanakan PT. IPMOMI adalah sebagai berikut:

1. Menyusun target terhadap program-program K3 dalam perusahaan
2. Pemenuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan menerapkan sistem data base serta evaluasi kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan
3. Melakukan identifikasi bahaya dan penilaian resiko ditempat kerja maupun proses kerja serta melakukan peninjauan ulang secara berkala

4. Kompetensi. Training, dan kepedulian tentang K3 yang meliputi:
 - Pengenalan K3 pada kontraktor dan karyawan baru
 - Penggunaan alat pelindung diri
 - Manajemen K3 untuk kontraktor
 - Pengawasan terhadap tanda-tanda K3
 - Inspeksi serta pemantauan mengenai K3
 - Pengawasan kerja sesuai dengan sistem ijin kerja (*permit to work*)
 - Pengarahan K3 melalui *safety talk*
5. Tanggap darurat ditempat kerja
 - Pengawasan pada alat-alat sistem pemadam kebakaran dan peralatan emergency lainnya
 - Simulasi dan uji sistem tanggap darurat
 - Pelatihan tentang pentingnya K3
6. Melakukan pemeriksaan kesehatan terhadap tenaga kerja secara berkala
7. Melakukan monitoring terhadap faktor fisika, kimia, dan biologi ditempat kerja
8. Membuat catatan serta menganalisa kinerja K3 ditempat kerja kemudian melaporkan kepada pemerintah
9. Melakukan audit internal dan eksternal terhadap kepatuhan sistem manajemen K3
10. Pelaksanaan bulan kampanye nasional K3

e. Organisasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Fungsi K3 dalam struktur organisasi PT. IPMOMI ditempatkan pada departemen Health Safety Environment and Compliance (HSEC). HSEC bertugas mengkoordinasi semua aspek keselamatan dan kesehatan kerja organisasi secara keseluruhan. Semua fungsi organisasi memiliki tanggung jawab K3 yang telah dibuat dalam suatu prosedur.

Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) adalah badan pembantu ditempat kerja yang merupakan kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk berpartisipasi dalam penerapan K3. Keanggotaan P2K3 berasal dari perwakilan masing-masing departemen ditambah dengan manajemen. Keanggotaan, fungsi dan peranan P2K3 diatur dalam prosedur kerja untuk memastikan P2K3 sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

f. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Program penvegahan kecelakaan yang efektif membutuhkan kinerja serta dukungan yang baik dari semua karyawan yang bekerja disuatu perusahaan. Pekerja harus mengetahui peralatan yang digunakan untuk bekerja, mengetahui bahaya yang ditimbulkan, dan mengetahui cara untuk mengatasi bahaya tersebut.

Dalam rangka mencegah kecelakaan kerja tersebut PT. IPMOMI mengadakan pelatihan-pelatihan dibidang K3. Pelatihan tersebut bertujuan untuk memastikan pekerja melaksanakan pekerjaan dengan benar dan aman serta peralatan dioperasikan oleh orang yang berpengalaman. Pelatihan dibidang K3 yang diikuti oleh PT. IPMOMI antara lain:

1. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja umum dan penanggulangan kebakaran
2. Operator mesin-mesin produksi dan kendaraan alat berat (*escavator*)
3. Petugas proteksi radiasi
4. Regu pertolongan pertama (*first aider*)
5. Pemasangan dan pemeriksaan *scaffolding*
6. Manajemen sistem OHSAS 18.001 dan ISO 14.001
7. Behaviour Based Safety (BBS) training
8. Fire Protection Design and engineering training
9. Defensive Driving
10. Hazard Material Safe Handling

8. Standar Penilaian Kinerja pada PT. IPMOMI

Penilaian kinerja adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai, apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada PT. IPMOMI penilaian kinerja dilaksanakan satu tahun 1 kali yaitu pada bulan Mei yang disebut *appraisal assessment*. Adapun langkah-langkah *appraisal assessment* di PT. IPMOMI adalah sebagai berikut:

- a. Manager per divisi menyiapkan form yang berisi aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja selama setahun
- b. Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja di PT. IPMOMI yaitu:
 1. Pengetahuan tentang pekerjaannya, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

2. Kepemimpinan, yaitu mampu memberikan contoh yang baik kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi
3. Inisiatif, yaitu kemampuan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan. Sebagai contoh, telah terjadi kebocoran alat kerja dibagian produksi, maka karyawan tersebut memahami apa yang harus dia lakukan pada saat kejadian tersebut.
4. Kualitas, yaitu sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.
5. Kerja sama, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, dan lain-lain.
6. Pengambilan keputusan, yaitu mampu memilih alternatif untuk bertindak sesuai dengan situasi untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.
7. Kuantitas, yaitu kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu
8. Kreativitas, yaitu karyawan tersebut mapu menemukan ide-ide baru yang sesuai dengan pekerjaannya untuk meningkatkan hasil produksi
9. Komunikasi, yaitu dapat berkomunikasi dengan baik (dapat memahami dan menerima) antara atasan dengan bawahan maupun sebaliknya.
10. Kecerdasan, yaitu dapat memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
11. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya

12. Absensi, yaitu tingkat ketidakhadiran dalam bekerja (Senin-Jum'at) yang disebabkan karena alasan tertentu

- c. Kemudian form tersebut diberikan kepada masing-masing divisi untuk diisi dengan ketentuan penilaian sebagai berikut :

Baik Sekali = 5

Baik = 4

Cukup = 3

Kurang = 2

Sangat kurang = 1

- d. Setelah pengisian selesai, kemudian manager melakukan wawancara kepada masing-masing karyawan, hal ini bertujuan untuk menyesuaikan antara jawaban pada form penilaian dengan keadaan sebenarnya agar tidak terjadi kecurangan.
- e. Setelah tahap-tahap penilaian selesai manager memberikan skor sesuai dengan jawaban pada form penilaian dan hasil wawancara. Karyawan yang mendapatkan skor < 75 maka manager akan memberikan training khusus pada karyawan tersebut sesuai dengan aspek yang dianggap kurang dalam *appraisal assessment*.
- f. Pada PT. IPMOMI terdapat aspek-aspek kinerja yang dapat menambah skor dalam *appraisal assessment* jika:
1. Karyawan bersedia kerja lembur pada waktu tertentu
 2. Karyawan merencanakan kegiatan-kegiatan sebelum memulai pekerjaan
 3. Karyawan merawat peralatan yang digunakan dengan baik

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden, yaitu dengan mengambil populasi dan sampel dari karyawan bagian produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton sebanyak 41 karyawan, maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Adapun karakteristik responden sebagai berikut.

1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Gambaran responden berdasarkan usia ditunjukkan pada Tabel 4.1

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
≤ 25 Tahun	7	17%
26 - 30 Tahun	4	10%
31 - 35 Tahun	10	24%
36 - 40 Tahun	5	12%
> 40 Tahun	15	37%
Total	41	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui dari 41 orang yang menjadi responden terdapat 7 orang (17 %) yang berusia kurang dari 25 tahun, 4 orang (10%) berusia antara 26 sampai 30 tahun, 10 orang (24%) berusia 31 sampai 35 tahun, 5 orang (12%) berusia 36 sampai 40 tahun, dan 15 orang (37%) berusia lebih dari 40 tahun.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada Tabel 4.2:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	39	95%
Perempuan	2	5%
Total	41	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, dapat diketahui dari 41 orang yang menjadi responden terdapat 39 orang (95%) berjenis kelamin laki-laki dan 2 orang (5%) sisanya berjenis kelamin perempuan.

3. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan masa kerja ditunjukkan pada Tabel 4.3:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
≤ 5 tahun	29	71%
6 - 10 tahun	5	12%
11 - 15 tahun	3	7%
> 15 tahun	4	10%
Total	41	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat diketahui dari 41 orang yang menjadi responden terdapat 29 orang (71%) bekerja selama 5 tahun kebawah, 5 orang (12%) bekerja selama 6 sampai 10 tahun, 3 orang (7%) bekerja selama 11 sampai 15 tahun, dan 4 orang (10%) bekerja selama lebih dari 15 tahun.

4. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan masa kerja ditunjukkan pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA	5	12%
D3	28	68%
S1	8	20%
Total	41	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, dapat diketahui dari 41 orang yang menjadi responden terdapat 5 orang (12%) berpendidikan terakhir SMA, 28 orang (68%) berpendidikan D3, dan 8 orang (20%) berpendidikan S1.

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan rekapitulasi hasil kuesioner yang disebarkan kepada 41 responden, dapat dideskripsikan tentang variabel penelitian yaitu variabel Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Variabel Keselamatan Kerja (X_1) dinilai dengan menggunakan 8 pertanyaan yang terdapat dikuesioner beserta pilihan jawaban. Kemudian variabel Kesehatan Kerja (X_2) dinilai menggunakan 9 pertanyaan yang terdapat di kuesioner beserta pilihan jawaban. Terakhir untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dinilai dengan 9 pertanyaan yang terdapat dikuesioner beserta pilihan jawaban.

Berikut ini gambaran jawaban responden untuk variabel Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).

a. Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja

Berikut ini adalah hasil pengamatan dari berbagai item variabel Keselamatan Kerja (X_1) yang ditunjukkan pada Tabel 4.5

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Item	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	0	0	5	12,2	27	65,9	9	22,0	4,10
X1.2	0	0	0	0	1	2,4	30	73,2	10	24,4	4,22
X1.3	0	0	0	0	1	2,4	27	65,9	13	31,7	4,29
X1.4	0	0	0	0	3	7,3	28	68,3	10	24,4	4,17
X1.5	0	0	4	9,8	8	19,5	21	51,2	8	19,5	3,80
X1.6	0	0	0	0	6	14,6	30	73,2	5	12,2	3,98
X1.7	0	0	1	2,4	5	12,2	31	75,6	4	9,8	3,93
X1.8	0	0	0	0	5	12,2	23	56,1	13	31,7	4,20
Mean Variabel Keselamatan Kerja (X_1)											4,08

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Keterangan:

- $X_{1,1}$ = Tata letak peralatan kerja sudah sesuai dengan standar keselamatan kerja.
- $X_{1,2}$ = Perlindungan pada mesin yang digunakan sudah menjamin keselamatan kerja.
- $X_{1,3}$ = Ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja sebagai alat pencegahan sudah memadai.
- $X_{1,4}$ = Ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja sebagai alat perlindungan karyawan sudah memadai.
- $X_{1,5}$ = Pimpinan perusahaan sudah memberikan perlakuan yang adil terhadap semua pegawai.
- $X_{1,6}$ = Asuransi untuk tenaga kerja yang ada sudah optimal.

- $X_{1.7}$ = Tunjangan kecelakaan kerja yang diberikan sudah optimal.
- $X_{1.8}$ = Suasana di tempat kerja dan pekerjaan aman dan nyaman bagi karyawan.

Data pada Tabel 4.5 diatas, dapat dijelaskan bahwa distribusi frekuensi item-item variabel Keselamatan Kerja (X_1) adalah sebagai berikut: Pada pernyataan tata letak peralatan kerja sudah sesuai dengan standar keselamatan kerja $X_{1.1}$, 5 responden (12,2%) menyatakan kurang setuju, 27 responden (65,9%) menyatakan setuju, dan 9 responden (22,0%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1.1}$ adalah sebesar 4,10.

Pada pernyataan perlindungan pada mesin yang digunakan sudah menjamin keselamatan kerja $X_{1.2}$, 1 responden (2,4%) menyatakan kurang setuju, 30 responden (73,2%) menyatakan setuju, dan 10 responden (24,4%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1.2}$ adalah sebesar 4,22.

Pada pernyataan ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja sebagai alat pencegahan sudah memadai $X_{1.3}$, 1 responden (2,4%) menyatakan kurang setuju, 27 responden (65,9%) menyatakan setuju, dan 13 responden (31,7%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1.3}$ adalah sebesar 4,29.

Pada pernyataan penyediaan perlengkapan keselamatan kerja sebagai alat perlindungan karyawan sudah memadai $X_{1.4}$, 3 responden (7,3%) menyatakan kurang setuju, 28 responden (68,3%) menyatakan setuju, dan 10 responden

(24,4%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item X1.4 adalah sebesar 4,17.

Pada pernyataan pimpinan perusahaan sudah memberikan perlakuan yang adil terhadap semua pegawai X1.5, 4 responden (9,8%) menyatakan tidak setuju. 8 responden (19,5%) menyatakan kurang setuju, 21 responden (51,2%) menyatakan setuju, dan 8 responden (19,5%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item X1.5 adalah sebesar 3,80.

Pada pernyataan asuransi untuk tenaga kerja yang ada sudah optimal X1.6, 6 responden (14,6%) menyatakan kurang setuju, 30 responden (73,2%) menyatakan setuju, dan 5 responden (12,2%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item X1.6 adalah sebesar 3,98.

Pada pernyataan tunjangan kecelakaan kerja yang diberikan sudah optimal X1.7, 1 responden (2,4%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (12,2%) menyatakan kurang setuju, 31 responden (75,6%) menyatakan setuju, dan 4 responden (9,8%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item X1.7 adalah sebesar 3,93.

Pada pernyataan suasana ditempat kerja dan pekerjaan aman dan nyaman bagi karyawan X1.8, 5 responden (12,2%) menyatakan kurang setuju, 23

responden (56,1%) menyatakan setuju, dan 13 responden (31,7%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item X1.8 adalah sebesar 4,20.

Dari delapan item tersebut skor rata-rata variabel Keselamatan Kerja (X_1) yaitu sebesar 4,08. Dimana terdapat 3 item yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu pada pernyataan bahwa pimpinan perusahaan sudah memberikan perlakuan yang adil terhadap semua karyawan (3,80), asuransi untuk tenaga kerja (3,98) dan tunjangan kecelakaan yang diberikan sudah optimal (3,93). Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada pernyataan ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja sebagai alat pencegahan sudah memadai X1.3 sebesar 4,29, dan distribusi jawaban terendah terletak pada pernyataan pimpinan perusahaan sudah memberikan perlakuan yang adil terhadap semua pegawai X1.5 sebesar 3,80.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja

Berikut ini adalah hasil pengamatan dari berbagai item variabel Kesehatan Kerja (X_2) yang ditunjukkan pada Tabel 4.6

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Item	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	1	2,4	2	4,9	24	58,5	14	34,1	4,24
X2.2	0	0	0	0	6	14,6	27	65,9	8	19,5	4,05
X2.3	0	0	0	0	0	0	30	73,2	11	26,8	4,27
X2.4	0	0	0	0	1	2,4	31	75,6	9	22,0	4,20
X2.5	1	2,4	0	0	4	9,8	29	70,7	7	17,1	4,00
X2.6	7	17,1	9	22,0	2	4,9	18	43,9	5	12,2	3,12
X2.7	1	2,4	8	19,5	7	17,1	17	41,5	8	19,5	3,56
X2.8	0	0	1	2,4	2	4,9	28	68,3	10	24,4	4,15
X2.9	0	0	0	0	3	7,3	18	43,9	20	48,8	4,41
Mean Variabel Kesehatan Kerja (X_2)											4,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Keterangan:

- $X_{2.1}$ = Lingkungan kerja sudah dalam kondisi yang bersih.
- $X_{2.2}$ = Suhu udara ditempat kerja memenuhi standar kesehatan.
- $X_{2.3}$ = Adanya program pemeriksaan kesehatan untuk tenaga kerja secara berkala.
- $X_{2.4}$ = Ketersediaan air bersih sudah memadai
- $X_{2.5}$ = Sarana olah raga sudah memadai
- $X_{2.6}$ = Kesempatan untuk rekreasi sudah terlaksana
- $X_{2.7}$ = Tersedianya makanan yang bergizi
- $X_{2.8}$ = Perusahaan memberikan pelayanan kesehatan untuk tenaga kerja.
- $X_{2.9}$ = Sistem pembuangan sampah atau limbah tidak mengganggu kesehatan karyawan maupun lingkungan sekitar.

Data pada Tabel 4.6 diatas, dapat dijelaskan bahwa distribusi frekuensi item-item variabel Kesehatan Kerja (X_2) adalah sebagai berikut: Pada pernyataan lingkungan kerja sudah dalam kondisi yang bersih $X_{2.1}$, 1 responden

(2,4%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (4,9%) menyatakan kurang setuju, 24 responden (58,5%) menyatakan setuju, dan 14 responden (34,1%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item X2.1 adalah sebesar 4,24.

Pada pernyataan suhu udara ditempat kerja memenuhi standar kesehatan X2.2, 6 responden (14,6%) menyatakan kurang setuju, 27 responden (65,9%) menyatakan setuju, dan 8 responden (19,5%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item X2.2 adalah sebesar 4,05.

Pada pernyataan sistem pembuangan sampah atau limbah tidak mengganggu kesehatan karyawan maupun lingkungan sekitar X2.3, 30 responden (73,2%) menyatakan setuju dan 11 responden (26,8%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item X2.3 adalah sebesar 4,27.

Pada pernyataan ketersediaan air bersih sudah memadai X2.4, 1 responden (2,4%) menyatakan kurang setuju, 31 responden (75,6%) menyatakan setuju, dan 9 responden (22,0%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item X2.4 adalah sebesar 4,20.

Pada pernyataan sarana olah raga sudah memadai X2.5, 1 responden (2,4%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden (9,8%) menyatakan kurang setuju, 29 responden (70,7%) menyatakan setuju, dan 7 responden (17,1%) menyatakan

sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item X2.5 adalah sebesar 4,00.

Pada pernyataan kesempatan untuk rekreasi sudah terlaksana X2.6, 7 responden (17,1%) menyatakan sangat tidak setuju, 9 responden (22,0%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (4,9%) menyatakan kurang setuju, 18 responden (43,9%) menyatakan setuju, dan 5 responden (12,2%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item X2.6 adalah sebesar 3,12.

Pada pernyataan tersedianya makanan yang bergizi X2.7, 1 responden (2,4%) menyatakan sangat tidak setuju, 8 responden (19,5%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (17,1%) menyatakan kurang setuju, 17 responden (41,5%) menyatakan setuju, dan 8 responden (19,5%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item X2.7 adalah sebesar 3,56.

Pada pernyataan perusahaan memberikan pelayanan kesehatan untuk tenaga kerja X2.8, 1 responden (2,4%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (4,9%) menyatakan kurang setuju, 28 responden (68,3%) menyatakan setuju, dan 10 responden (24,4%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item X2.8 adalah sebesar 4,15.

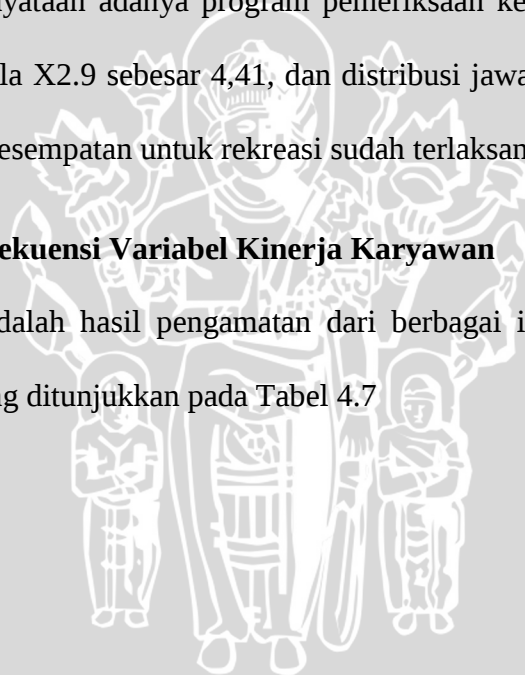
Pada pernyataan adanya program pemeriksaan kesehatan untuk tenaga kerja secara berkala X2.9, 3 responden (7,3%) menyatakan kurang setuju, 18

responden (43,9%) menyatakan setuju, dan 20 responden (48,8%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item X2.9 adalah sebesar 4,41.

Dari sembilan item tersebut skor rata-rata variabel Kesehatan Kerja (X_2) yaitu sebesar 4,00. Dimana terdapat 2 item yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu pada pernyataan kesempatan untuk rekreasi sudah terlaksana (3,12) dan tersedianya makanan yang bergizi (3,56) Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada pernyataan adanya program pemeriksaan kesehatan untuk tenaga kerja secara berkala X2.9 sebesar 4,41, dan distribusi jawaban terendah terletak pada pernyataan kesempatan untuk rekreasi sudah terlaksana X2.6 sebesar 3,12.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah hasil pengamatan dari berbagai item variabel Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan pada Tabel 4.7



Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	0	0	0	0	1	2,4	25	61,0	15	36,6	4,34
Y2	0	0	0	0	0	0	32	78,0	9	22,0	4,22
Y3	0	0	0	0	0	0	26	63,4	15	36,6	4,37
Y4	0	0	0	0	2	4,9	25	61,0	14	34,1	4,29
Y5	0	0	0	0	0	0	24	58,5	17	41,5	4,41
Y6	0	0	0	0	0	0	33	80,5	8	19,5	4,20
Y7	0	0	0	0	0	0	29	70,7	12	29,3	4,29
Y8	0	0	0	0	0	0	29	70,7	12	29,3	4,29
Y9	0	0	0	0	0	0	26	63,4	15	36,6	4,37
Mean Variabel Kinerja Karyawan (Y)											4,30

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Keterangan:

- Y_1 = Kualitas produk yang dihasilkan telah sesuai dengan standar perusahaan
- Y_2 = Teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
- Y_3 = Hasil kerja yang saya capai sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan
- Y_4 = Kuantitas yang saya hasilkan telah mencapai hasil yang maksimum
- Y_5 = Hasil kerja yang saya berikan sudah sesuai dengan target yang diberikan perusahaan
- Y_6 = Saya bisa mengatasi tingkat kesulitan dalam pekerjaan untuk memenuhi standar yang ditetapkan
- Y_7 = Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya
- Y_8 = Menurut saya, waktu yang diberikan sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut
- Y_9 = Saya dapat mengatasi kesalahan-kesalahan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya

Data pada Tabel 4.7 diatas, dapat dijelaskan bahwa distribusi frekuensi item-item variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut: Pada pernyataan kualitas produk yang dihasilkan telah sesuai dengan standar perusahaan Y.1, 1 responden (2,4%) menyatakan kurang setuju, 25 responden (61,0%) menyatakan setuju, dan 15 responden (36,6%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y1 adalah sebesar 4,34.

Pada pernyataan selalu teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan Y.2, 32 responden (78,0%) menyatakan setuju, dan 9 responden (22,0%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y.2 adalah sebesar 4,22.

Pada pernyataan hasil kerja yang dicapai sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan Y.3, 26 responden (63,4%) menyatakan setuju dan 15 responden (36,6%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y.3 adalah sebesar 4,37.

Pada pernyataan kuantitas yang dihasilkan telah mencapai hasil yang maksimum Y.4, 2 responden (4,9%) menyatakan kurang setuju, 25 responden (61,0%) menyatakan setuju, dan 14 responden (34,1%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y.4 adalah sebesar 4,29.

Pada pernyataan hasil kerja yang diberikan sudah sesuai dengan target yang diberikan perusahaan Y.5, 24 responden (58,5%) menyatakan setuju, dan 17 responden (41,5%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y.5 adalah sebesar 4,41.

Pada pernyataan dapat mengatasi tingkat kesulitan dalam pekerjaan untuk memenuhi standar yang ditetapkan Y.6, 33 responden (80,5%) menyatakan setuju, dan 8 responden (19,5%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y.6 adalah sebesar 4,20.

Pada pernyataan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya Y.7, 29 responden (70,7%) menyatakan setuju, dan 12 responden (29,3%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y.7 adalah sebesar 4,29.

Pada pernyataan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya Y.8, 29 responden (70,7%) menyatakan setuju, dan 12 responden (29,3%) menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y.8 adalah sebesar 4,29.

Pada pernyataan dapat mengatasi kesalahan-kesalahan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya Y.9, 26 responden (63,4%) menyatakan setuju, dan 15 responden (36,6%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y.9 adalah sebesar 4,37.

Dari sembilan item tersebut skor rata-rata variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 4,30. Dimana terdapat 5 item yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu pada pernyataan selalu teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (4,22), kuantitas yang dihasilkan telah mencapai hasil maksimum (4,29), bisa mengatasi tingkat kesulitan dalam pekerjaan untuk memenuhi standar yang ditetapkan (4,20), selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (4,29), dan waktu yang diberikan sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan (4,29). Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada pernyataan hasil kerja yang diberikan sudah sesuai dengan target yang diberikan perusahaan Y.5 sebesar 4,41, dan dapat mengatasi tingkat kesulitan dalam pekerjaan untuk memenuhi standar yang ditetapkan Y.6 sebesar 4,20.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinearitas. Multikolinieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ maka terjadi multikolinieritas. Selain itu multikolinieritas dideteksi dengan menggunakan nilai VIF, jika $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.8:

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas

Hubungan	Tolerance	VIF	Keterangan
$X_1 - Y$	0,570	1,755	Non Multikolinearitas
$X_2 - Y$	0,570	1,755	Non Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas didapat bahwa nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan membandingkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan angka 10. Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas untuk variabel Keselamatan (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) adalah 1,755. Dari hasil uji tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali 2006:110). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, dengan ketentuan jika nilai sig (p-value) $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

Jalur	Kolmogorov Smirnov	Asymp.Sig
X terhadap Y	0,755	0,618

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Dari hasil perhitungan didapat nilai Asymp.Sig sebesar 0,618 atau lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu kepengamatan yang lain. Salah satu uji yang dapat digunakan adalah uji Glejser yaitu meregresikan nilai absolute residual hasil regresi dengan variabel bebasnya. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas dan jika sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.10:

Tabel 4.10 Hasil Uji Hereroskedastisitas

Variabel Bebas	Sign	Keterangan
Keselamatan Kerja (X_1)	0,325	Homoskedastisitas
Kesehatan Kerja (X_2)	0,541	Homoskedastisitas

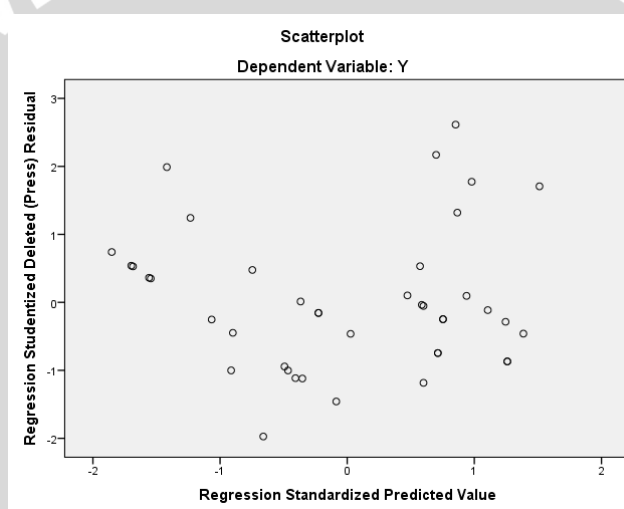
Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa signifikansi hasil uji Glejser lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain menggunakan pengujian statistik, uji heteroskedastisitas dapat pula dilakukan dengan metode grafik yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi

variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SDRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah terprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$). Hasil pengujian menggunakan metode grafik ditunjukkan pada gambar 4.2:

Gambar 4.2 Grafik Scatterplot



Berdasarkan grafik scatterplot tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Analisis Statistik Inferensial

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana eratnya hubungan variabel antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta digunakan

untuk mengetahui masukan dari masing-masing sub variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui sub variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.11:

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients β	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
(Constant)	18,673		6,560	0,000	Signifikan
Keselamatan Kerja (X ₁)	0,277	0,332	2,448	0,019	Signifikan
Kesehatan Kerja (X ₂)	0,307	0,517	3,817	0,000	Signifikan
$R^2 = 0,603$ Adjusted R Square = 0,582 F _{hitung} = 28,800 F _{table} = 3,245 Sig. F = 0,000 t _{table} = 2,024 $\alpha = 0,05$					

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Variabel terikat pada regresi ini adalah Kinerja Karyawan (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah Keselamatan Kerja (X₁) dan Kesehatan Kerja (X₂). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = 18,673 + 0,277X_1 + 0,307X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. $b_0 = 18,673$

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel bebas (Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja) maka variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 18,673. Dalam arti kata Kinerja Karyawan 18,673 sebelum atau tanpa adanya variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (dimana X₁ dan X₂ = 0).

2. $b_1 = 0,277$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa setiap variable Keselamatan Kerja meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,277 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Kinerja Karyawan dibutuhkan variabel Keselamatan Kerja sebesar 0,277 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_2 = 0$).

3. $b_2 = 0,307$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa setiap variable Kesehatan Kerja meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,307 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Kinerja Karyawan dibutuhkan variabel Kesehatan Kerja sebesar 0,307 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1 = 0$).

Berdasarkan tabel regresi di atas diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,582 atau 58,2%. Artinya bahwa keragaman Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh 58,2% variabel bebas Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F, dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} hasil analisis regresi dengan nilai F_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh signifikan secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

$H_a \neq 0$, Artinya ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

Kriteria pengujian:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat pada Tabel 4.11 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 28,800. Nilai ini lebih besar dari F tabel ($28,800 > 3,245$) dan nilai sig. F (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), serta untuk melihat variabel bebas manakah yang paling dominan pengaruhnya.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh signifikan secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat

$H_a \neq 0$, Artinya ada pengaruh signifikan secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat

Kriteria pengujian:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas (X_1 dan X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas (X_1 dan X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Variabel Keselamatan Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,448 dengan signifikansi sebesar 0,019. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,448 > 2,024$) atau $\text{sig. } t < 5\%$ ($0,019 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Keselamatan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)
- 2) Variabel Kesehatan Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,817 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,817 > 2,024$) atau $\text{sig. } t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menentukan variabel bebas yang paling dominan dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linier, maka digunakan nilai Koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Berdasarkan Tabel 4.11 terlihat bahwa variabel yang memiliki koefisien beta tertinggi terdapat pada variabel Kesehatan Kerja (X_2) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,517. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Kesehatan Kerja (X_2).

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Deskripsi Keselamatan kerja (X_1), Kesehatan kerja (X_2) dan Kinerja karyawan (Y)

a. Variabel Keselamatan kerja (X_1)

Keselamatan kerja dalam penelitian ini menunjukkan kondisi yang aman dan selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Dari delapan item pernyataan kuesioner skor rata-rata variabel Keselamatan Kerja (X_1) yaitu sebesar 4,08. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada pernyataan ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja sebagai alat pencegahan sudah memadai sebesar 4,29, dan distribusi jawaban terendah terletak pada pernyataan pimpinan perusahaan sudah memberikan perlakuan yang adil terhadap semua pegawai sebesar 3,80.

PT. IPMOMI memiliki beberapa kebijakan dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Pekerja pada PT. IPMOMI diwajibkan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) standar saat berada di area kerja. Alat pelindung diri yang diwajibkan yaitu Safety Shoes, Eye Protection, Safety Gloves, Pakaian (Overall), Safety Helmet, Hearing Protection, Dust Mask, dan Radio Chanel. Keselamatan

memiliki pengaruh yang penting dalam perusahaan yang bergerak dibidang kelistrikan ini, jika karyawan merasa aman dan selamat maka secara otomatis akan meningkatkan kinerja serta meminimalisir kecelakaan kerja.

b. Variabel kesehatan kerja (X_2)

Pengertian kesehatan kerja adalah kondisi yang menunjukkan bahwa seseorang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Dari sembilan item pernyataan kuesioner skor rata-rata variabel Kesehatan Kerja (X_2) yaitu sebesar 4,00. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada pernyataan adanya program pemeriksaan kesehatan untuk tenaga kerja secara berkala sebesar 4,41, dan distribusi jawaban terendah terletak pada pernyataan kesempatan untuk rekreasi sudah terlaksana sebesar 3,12.

Menjaga kesehatan dengan sebaik-baiknya merupakan tanggung jawab individu. Oleh karena itu, pihak perusahaan telah menegosiasikan kontrak dengan perusahaan asuransi kesehatan untuk memberi jaminan kesehatan bagi karyawannya. Fasilitas ini berlaku untuk semua karyawan yang bekerja pada PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI). Selain itu PT. IPMOMI mengadakan pemeriksaan kesehatan secara berkala serta pengobatan bagi karyawan. Setiap minggu pihak perusahaan juga mengadakan *safety talk* untuk membicarakan seputar kesehatan karyawan pada area PLTU unit 7 & 8.

c. Variabel kinerja karyawan (Y)

Dari sembilan item pernyataan kuesioner skor rata-rata variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 4,30. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada pernyataan hasil kerja yang diberikan sudah sesuai dengan target yang diberikan

perusahaan sebesar 4,41 dan dapat mengatasi tingkat kesulitan dalam pekerjaan untuk memenuhi standar yang ditetapkan sebesar 4,20.

Penilaian kinerja PT. IPMOMI dilaksanakan satu tahun 1 kali yaitu bulan Mei yang disebut *appraisal assessment*. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa PT. IPMOMI menggunakan metode *Rating Scales*, yaitu dengan menggunakan skala untuk mengukur faktor-faktor kinerja. Skala yang digunakan adalah 1 sampai 5, yaitu 1 adalah yang terburuk dan 5 adalah yang terbaik Adapun aspek kinerja yang dinilai adalah kepemimpinan, kualitas, komunikasi, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, kreativitas, kecerdasan, absensi, dan inisiatif.

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

a. Pengaruh variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, hasil regresi secara parsial didapat nilai probabilitas dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Nilai probabilitas (X_1) sebesar $0,019 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel keselamatan kerja (X_1) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi (B) untuk variabel Keselamatan Kerja (X_1) adalah sebesar 0,277 bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah searah, dimana apabila penerapan keselamatan kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pada pengumpulan data kepada responden didapat bahwa penerapan keselamatan kerja sudah dilakukan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-

rata skor pernyataan sebesar 4,08. Dari delapan item, distribusi jawaban tertinggi terletak pada pernyataan ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja sebagai alat pencegahan sudah memadai (X1.3) yaitu sebesar 4,29. Itu menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja secara fisik sudah terlaksana dengan baik di PT. IPMOMI.

Pada indikator lingkungan sosial psikologis, item yang menyatakan pimpinan perusahaan sudah memberikan perlakuan yang adil terhadap semua karyawan (X1.5) merupakan item yang mendapatkan distribusi jawaban terendah yaitu 3,80. Hal ini dapat menjadi pertimbangan oleh pimpinan PT. IPMOMI untuk memberikan perlakuan yang adil pada setiap karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rani Sanjaya (2007) di PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas bahwa secara parsial keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini diperkuat dengan pendapat Mangkunegara (2010:162) “selain bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja karyawan” dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

b. Pengaruh variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kesehatan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kesehatan kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kesehatan kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun. Penelitian ini didukung oleh pendapat Siagian (2002:263) yang menyatakan pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manajer karena karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam arti mental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemalasan yang rendah. Selain itu Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan untuk mewujudkan kinerja yang optimal maka perusahaan perlu menyelenggarakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Hasil dari analisis regresi diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel kesehatan kerja. Pengaruh dominan ini dapat diketahui berdasarkan t_{hitung} sebesar 3,817 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga variabel kesehatan kerja lebih dominan dibandingkan dengan keselamatan kerja. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lindriawati Swandy (2001) yang menyatakan bahwa di PT. Badak NGL Bontang variabel keselamatan kerja merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Selain itu indikator lingkungan kerja secara medis dan sarana kesehatan tenaga kerja juga berpengaruh dominan dalam peningkatan kinerja karyawan PT. IPMOMI. Hal ini dibuktikan dengan kebersihan lingkungan dengan penghargaan pelaksanaan IPMOMI go green yang diterima, suhu udara yang memenuhi standar kesehatan serta pembuangan sampah atau limbah yang tidak mengganggu kesehatan lingkungan sekitar.

Hasil penelitian pada PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) terhadap kesehatan kerja yang terdiri dari sembilan item pernyataan menunjukkan hasil rata-rata 4,00. Pada item pernyataan adanya program pemeriksaan kesehatan untuk tenaga kerja secara berkala (X2.9) merupakan item yang memiliki distribusi jawaban tertinggi sebesar 4,41. Ini menunjukkan bahwa indikator pemeliharaan tenaga kerja di PT. IPMOMI sudah terlaksana dengan baik. Pemeliharaan tenaga kerja merupakan tindakan pencegahan terhadap penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja,

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

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier 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 dapat diterima. Hal ini dapat dijelaskan dengan nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,582. Artinya, keragaman kinerja karyawan dipengaruhi oleh 58,2%

variabel bebas yaitu keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja tersebut menurut Mathis (2002:83) meliputi kompetensi, usaha dan dukungan organisasi. Selain itu Simamora (2004:500) bahwa faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individual, faktor psikologis, serta faktor organisasi. Selain kedua pendapat tersebut Mangkunegara (2010:68) mengemukakan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) yang meliputi kemampuan potensi dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*), serta faktor motivasi yang diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya

Selain itu dari hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 28,800. Nilai ini lebih besar dari F tabel ($28,800 > 3,245$) dan nilai sig. F (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini didukung oleh pendapat Dharma (2002:164) yang menyatakan bahwa “ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa hal, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh karyawan”. Dari uraian tersebut tampak jelas bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handaningrum (2007), Farouk Afero (2009), Lina Prayanti (2011), Lindriawati

Swandy (2001), dan Rani Sanjaya (2011) yang menyatakan bahwa variabel Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu tersedianya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja untuk karyawan seperti Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), asuransi pengobatan dan kesehatan, serta Alat pelindung Diri (APD) yaitu Safety Shoes, Eye Protection, Safety Gloves, Pakaian (Overall), Safety Helmet, Hearing Protection, Dust Mask, dan Radio Chamel, telah dilaksanakan dengan baik oleh PT. IPMOMI. Hal ini mendukung bahwa keselamatan dan kesehatan kerja jika diperhatikan dengan sebaik-baiknya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan perlu memperhatikan serta memelihara keselamatan dan kesehatan karyawan. Kesehatan para karyawan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produksi yang rendah. Adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material karena mereka akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu meningkatkan kinerja serta lebih produktif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam keselamatan dan kesehatan kerja seperti lingkungan kerja secara fisik, lingkungan sosial psikologis, lingkungan kerja secara medis, serta memperhatikan sarana kesehatan dan pemeliharaan tenaga kerja jika secara simultan (bersama-sama)

ditingkatkan penerapannya maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan dalam hal kualitas maupun kuantitas.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan bagian produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton tentang pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. IPMOMI memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, dimana dengan menerapkan sistem K3 yang baik maka pekerja merasa aman serta terjaga kesehatannya sehingga mampu menampilkan kinerja yang prima dan produktivitas yang meningkat.
2. Secara simultan, berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 28,800. Nilai ini lebih besar dari F_{tabel} ($28,800 > 3,245$) dan nilai sig. F (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Secara parsial, variabel Keselamatan Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,448 dengan signifikansi sebesar 0,019. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,448 > 2,024$) atau sig. $t < 5\%$ ($0,019 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Keselamatan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel

Kinerja Karyawan (Y) dan Variabel Kesehatan Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,817 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,817 > 2,024$) atau $\text{sig. } t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

B. SARAN

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

1. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa PT. IPMOMI mendapat penghargaan IPMOMI Go Green dari pemerintah, dengan demikian pihak perusahaan dapat mempertahankan penghargaan yang diperoleh serta meningkatkan standar keselamatan dan kesehatan kerja agar dapat memberikan rasa aman dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja pada karyawan.
2. Berdasarkan penelitian masih terjadi kecelakaan kerja yang disebabkan karena kelalaian pada karyawan, maka perusahaan perlu memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar aturan-aturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini bertujuan agar karyawan lebih disiplin dan juga untuk menghindari terjadinya kecelakaan akibat kerja.
3. Untuk penulis berikutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), seperti faktor motivasi, faktor organisasi, faktor kompetensi, maupun faktor dari individu itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dessler, G. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehalindo.
- Fathoni, A. 2008. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husni, Lalu. 2005. *Hukum Ketenagakerjaan*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Mahmudi. 2008. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: YKPN.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- , 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis and Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, M. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prasetyo. Jannah. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Riduwan, Akdon. 2009. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.

Siagian, S.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.

Silalahi, Bennet N.B. 2000. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Singarimbun, Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suliyanto. 2009. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi.

Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi & Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Med Press.

Afero, F. 2009. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan PO. Mekarsari Ponorogo)*. Skripsi (S1). Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya.

Handaningrum. 2007. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Bumi Menara Internusa Dampit)*. Skripsi (S1). Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya.

Prayanti, L. 2011. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (studi pada Karyawan Bagian Instalasi PG. Krebet Baru Malang)*. Skripsi (S1). Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya.

Sanjaya, R. 2011. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PG Krebet Baru Malang)*. Skripsi (S1). Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya.

Swandy, L. 2001. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (studi pada Karyawan Bagian Maintenance PT. Badak NGL Bontang)*. Skripsi (S1). Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya.



Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2013

Kepada: Yth Karyawan Bagian Produksi

PT. International Power Mitsui Operation & Maintenance Indonesia
(IPMOMI).

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi saya yang berjudul, **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. International Power Mitsui Operation & Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton)”**, maka saya mengharap kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi daftar pertanyaan ini.

Penelitian ini diajukan untuk menempuh ujian sarjana (S1) di Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang. Keberhasilan dalam menyelesaikan penelitian ini tidak lepas dari kesediaan dan kebijaksanaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab semua pertanyaan dengan lengkap.

Atas bantuan dan ketersediaannya, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Merysa Anjani

Nomor Responden:.....

A. Identitas Responden:

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *(Coret yang tidak perlu)

Umur : Tahun

Jabatan / Golongan :

Masa Kerja :

Pendidikan Terakhir :

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (√) pada salah satu kolom pernyataan-pernyataan dibawah ini sesuai dengan apa yang anda alami, dengan ketentuan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Variabel Keselamatan Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Menurut saya, tata letak peralatan kerja sudah sesuai dengan standar keselamatan kerja.					
2	Menurut saya, perlindungan pada mesin yang digunakan sudah menjamin keselamatan kerja.					
3	Menurut saya, ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja sebagai alat pencegahan sudah memadai.					

4	Menurut saya, penyediaan perlengkapan keselamatan kerja sebagai alat perlindungan karyawan sudah memadai.					
5	Menurut saya, pimpinan perusahaan sudah memberikan perlakuan yang adil terhadap semua pegawai.					
6	Menurut saya, asuransi untuk tenaga kerja yang ada sudah optimal.					
7	Menurut saya, tunjangan kecelakaan kerja yang diberikan sudah optimal.					
8	Menurut saya, suasana di tempat kerja dan pekerjaan aman dan nyaman bagi karyawan.					

Variabel Kesehatan Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Menurut saya, lingkungan kerja sudah dalam kondisi yang bersih.					
2	Menurut saya, suhu udara ditempat kerja memenuhi standar kesehatan.					
3	Menurut saya, sistem pembuangan sampah atau limbah tidak mengganggu kesehatan karyawan maupun lingkungan sekitar.					
4	Menurut saya, ketersediaan air bersih sudah memadai					
5	Menurut saya, sarana olah raga sudah memadai					
6	Menurut saya, kesempatan untuk rekreasi sudah terlaksana.					
7	Menurut saya, tersedianya makanan yang bergizi					
8	Menurut saya, perusahaan memberikan pelayanan kesehatan untuk tenaga kerja.					
9	Menurut saya, adanya program pemeriksaan kesehatan untuk tenaga kerja secara berkala.					

Variabel Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas produk yang saya hasilkan telah sesuai dengan standar perusahaan.					

2	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
3	Hasil kerja yang saya capai sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
4	Kuantitas yang saya hasilkan telah mencapai hasil yang maksimum.					
5	Hasil kerja yang saya berikan sudah sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.					
6	Saya bisa mengatasi tingkat kesulitan dalam pekerjaan untuk memenuhi standar yang ditetapkan.					
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
8	Menurut saya, waktu yang diberikan sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.					
9	Saya dapat mengatasi kesalahan-kesalahan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.					



Lampiran 2

Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

Correlations									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,733**	,404**	,419**	,481**	,253	,174	,416**
	Sig. (2-tailed)		,000	,009	,006	,001	,110	,277	,007
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.2	Pearson Correlation	,733**	1	,552**	,336*	,408**	,223	,248	,348*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,032	,008	,161	,119	,026
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.3	Pearson Correlation	,404**	,552**	1	,445**	,523**	,493**	,508**	,431**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000		,004	,000	,001	,001	,005
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.4	Pearson Correlation	,419**	,336*	,445**	1	,547**	,366*	,286	,404**
	Sig. (2-tailed)	,006	,032	,004		,000	,018	,070	,009
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.5	Pearson Correlation	,481**	,408**	,523**	,547**	1	,536**	,477**	,472**
	Sig. (2-tailed)	,001	,008	,000	,000		,000	,002	,002
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.6	Pearson Correlation	,253	,223	,493**	,366*	,536**	1	,754**	,461**
	Sig. (2-tailed)	,110	,161	,001	,018	,000		,000	,002
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.7	Pearson Correlation	,174	,248	,508**	,286	,477**	,754**	1	,454**
	Sig. (2-tailed)	,277	,119	,001	,070	,002	,000		,003
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.8	Pearson Correlation	,416**	,348*	,431**	,404**	,472**	,461**	,454**	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,026	,005	,009	,002	,002	,003	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X1	Pearson Correlation	,676**	,652**	,748**	,670**	,818**	,716**	,681**	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	8

Correlations

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	,609**	,363*	,497**	,374*	,630**	,564**	,401**	,529**	,785**
X2.1 Sig. (2-tailed)		,000	,020	,001	,016	,000	,000	,009	,000	,000
X2.1 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.2 Pearson Correlation	,609**	1	,422**	,426**	,180	,677**	,575**	,325*	,347*	,731**
X2.2 Sig. (2-tailed)	,000		,006	,006	,260	,000	,000	,038	,026	,000
X2.2 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.3 Pearson Correlation	,363*	,422**	1	,225	,158	,436**	,398**	,307	,304	,539**
X2.3 Sig. (2-tailed)	,020	,006		,157	,325	,004	,010	,051	,054	,000
X2.3 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.4 Pearson Correlation	,497**	,426**	,225	1	,231	,440**	,423**	,250	,404**	,583**
X2.4 Sig. (2-tailed)	,001	,006	,157		,146	,004	,006	,114	,009	,000
X2.4 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.5 Pearson Correlation	,374*	,180	,158	,231	1	,544**	,580**	,345*	,224	,624**
X2.5 Sig. (2-tailed)	,016	,260	,325	,146		,000	,000	,027	,159	,000
X2.5 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.6 Pearson Correlation	,630**	,677**	,436**	,440**	,544**	1	,806**	,336*	,259	,886**
X2.6 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,004	,000		,000	,032	,102	,000
X2.6 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.7 Pearson Correlation	,564**	,575**	,398**	,423**	,580**	,806**	1	,320*	,342*	,862**
X2.7 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,010	,006	,000	,000		,041	,029	,000
X2.7 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.8 Pearson Correlation	,401**	,325*	,307	,250	,345*	,336*	,320*	1	,484**	,564**
X2.8 Sig. (2-tailed)	,009	,038	,051	,114	,027	,032	,041		,001	,000
X2.8 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.9 Pearson Correlation	,529**	,347*	,304	,404**	,224	,259	,342*	,484**	1	,566**
X2.9 Sig. (2-tailed)	,000	,026	,054	,009	,159	,102	,029	,001		,000
X2.9 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2 Pearson Correlation	,785**	,731**	,539**	,583**	,624**	,886**	,862**	,564**	,566**	1
X2 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
X2 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

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

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,850	9

Correlations

		Correlations									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,330*	,375*	,330*	,586**	,385*	,195	-,010	,279	,603**
	Sig. (2-tailed)		,035	,016	,035	,000	,013	,222	,951	,078	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y2	Pearson Correlation	,330*	1	,454**	,359*	,271	,631**	,436**	,306	,454**	,697**
	Sig. (2-tailed)	,035		,003	,021	,086	,000	,004	,051	,003	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y3	Pearson Correlation	,375*	,454**	1	,515**	,389*	,265	,402**	,290	,579**	,731**
	Sig. (2-tailed)	,016	,003		,001	,012	,094	,009	,065	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y4	Pearson Correlation	,330*	,359*	,515**	1	,271	,296	,533**	,242	,606**	,723**
	Sig. (2-tailed)	,035	,021	,001		,086	,060	,000	,128	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y5	Pearson Correlation	,586**	,271	,389*	,271	1	,085	,111	,111	,389*	,563**
	Sig. (2-tailed)	,000	,086	,012	,086		,596	,488	,488	,012	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y6	Pearson Correlation	,385*	,631**	,265	,296	,085	1	,630**	,360*	,393*	,657**
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,094	,060	,596		,000	,021	,011	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y7	Pearson Correlation	,195	,436**	,402**	,533**	,111	,630**	1	,175	,290	,627**
	Sig. (2-tailed)	,222	,004	,009	,000	,488	,000		,273	,065	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y8	Pearson Correlation	-,010	,306	,290	,242	,111	,360*	,175	1	,624**	,512**
	Sig. (2-tailed)	,951	,051	,065	,128	,488	,021	,273		,000	,001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y9	Pearson Correlation	,279	,454**	,579**	,606**	,389*	,393*	,290	,624**	1	,786**
	Sig. (2-tailed)	,078	,003	,000	,000	,012	,011	,065	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y	Pearson Correlation	,603**	,697**	,731**	,723**	,563**	,657**	,627**	,512**	,786**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

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

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,832	9

Frequencies

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
N	Valid	41	41	41	41	41	41	41	41
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,0976	4,2195	4,2927	4,1707	3,8049	3,9756	3,9268	4,1951
Std. Deviation		,58330	,47498	,51205	,54325	,87234	,52382	,56525	,64107

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	12,2	12,2	12,2
	4,00	27	65,9	65,9	78,0
	5,00	9	22,0	22,0	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,4	2,4	2,4
	4,00	30	73,2	73,2	75,6
	5,00	10	24,4	24,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,4	2,4	2,4
	4,00	27	65,9	65,9	68,3

5,00	13	31,7	31,7	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	7,3	7,3	7,3
4,00	28	68,3	68,3	75,6
5,00	10	24,4	24,4	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	9,8	9,8	9,8
3,00	8	19,5	19,5	29,3
4,00	21	51,2	51,2	80,5
5,00	8	19,5	19,5	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	14,6	14,6	14,6
4,00	30	73,2	73,2	87,8
5,00	5	12,2	12,2	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,4	2,4	2,4
3,00	5	12,2	12,2	14,6
4,00	31	75,6	75,6	90,2
5,00	4	9,8	9,8	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	12,2	12,2	12,2
4,00	23	56,1	56,1	68,3
5,00	13	31,7	31,7	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Frequencies

		Statistics								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
N	Valid	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4,2439	4,0488	4,2683	4,1951	4,0000	3,1220	3,5610	4,1463	4,4146
	Std. Deviation	,66259	,58954	,44857	,45932	,70711	1,36373	1,09656	,61486	,63149

Frequency Table

X2.1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,4	2,4	2,4
3,00	2	4,9	4,9	7,3
4,00	24	58,5	58,5	65,9
5,00	14	34,1	34,1	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X2.2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	14,6	14,6	14,6
4,00	27	65,9	65,9	80,5
5,00	8	19,5	19,5	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X2.3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	30	73,2	73,2	73,2
5,00	11	26,8	26,8	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X2.4				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,4	2,4	2,4
4,00	31	75,6	75,6	78,0
5,00	9	22,0	22,0	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	2,4	2,4	2,4
3,00	4	9,8	9,8	12,2
4,00	29	70,7	70,7	82,9
5,00	7	17,1	17,1	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	7	17,1	17,1	17,1
2,00	9	22,0	22,0	39,0
3,00	2	4,9	4,9	43,9
4,00	18	43,9	43,9	87,8
5,00	5	12,2	12,2	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	2,4	2,4	2,4
2,00	8	19,5	19,5	22,0
3,00	7	17,1	17,1	39,0
4,00	17	41,5	41,5	80,5
5,00	8	19,5	19,5	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,4	2,4	2,4
3,00	2	4,9	4,9	7,3
4,00	28	68,3	68,3	75,6
5,00	10	24,4	24,4	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	7,3	7,3	7,3
4,00	18	43,9	43,9	51,2
5,00	20	48,8	48,8	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Frequencies

		Statistics								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
N	Valid	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,3415	4,2195	4,3659	4,2927	4,4146	4,1951	4,2927	4,2927	4,3659
Std. Deviation		,52961	,41906	,48765	,55874	,49878	,40122	,46065	,46065	,48765

Frequency Table

Y1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,4	2,4
	4,00	25	61,0	63,4
	5,00	15	36,6	100,0
	Total	41	100,0	100,0

Y2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	32	78,0	78,0
	5,00	9	22,0	100,0
	Total	41	100,0	100,0

Y3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	26	63,4	63,4
	5,00	15	36,6	100,0
	Total	41	100,0	100,0

Y4				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	4,9	4,9
	4,00	25	61,0	65,9
	5,00	14	34,1	100,0
	Total	41	100,0	100,0

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	24	58,5	58,5	58,5
5,00	17	41,5	41,5	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	33	80,5	80,5	80,5
5,00	8	19,5	19,5	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	29	70,7	70,7	70,7
5,00	12	29,3	29,3	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	29	70,7	70,7	70,7
5,00	12	29,3	29,3	100,0
Total	41	100,0	100,0	

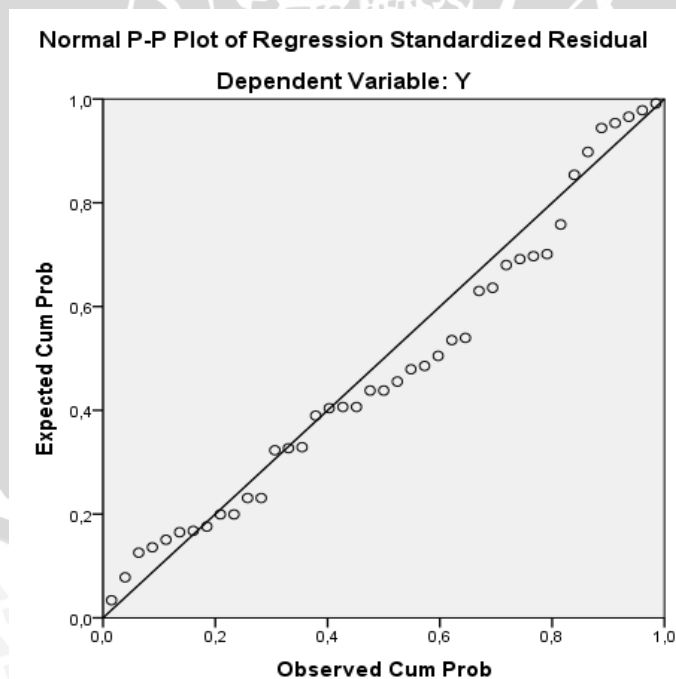
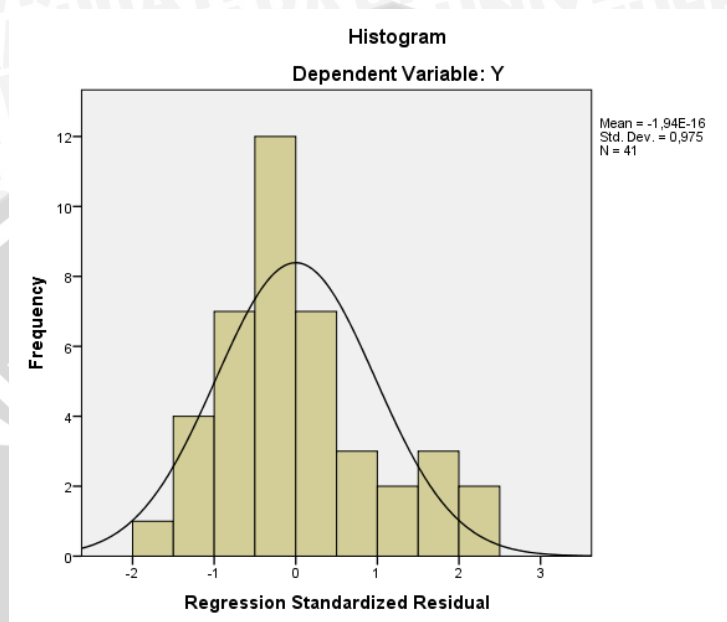
Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	26	63,4	63,4	63,4
5,00	15	36,6	36,6	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Lampiran 3

Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas



Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,78050281
	Absolute	,118
Most Extreme Differences	Positive	,118
	Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		,755
Asymp. Sig. (2-tailed)		,618

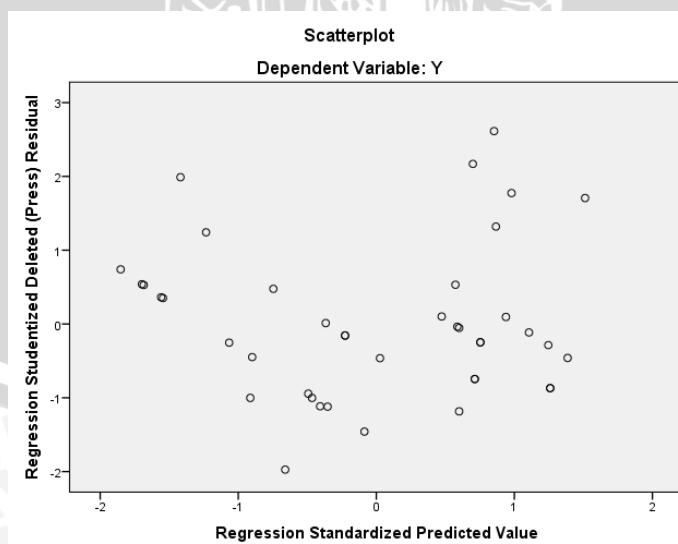
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,570	1,755
	X2	,570	1,755

3. Heteroskedastisitas



- Uji Glejser

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,267	2	,634	,499	,611 ^b
Residual	48,251	38	1,270		
Total	49,518	40			

a. Dependent Variable: absolut_residual

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,198	1,756		,113	,911
X1	,070	,070	,212	,998	,325
X2	-,031	,050	-,131	-,618	,541

a. Dependent Variable: absolut_residual



Lampiran 4

Analisis Regresi Linier Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	38,7805	2,82411	41
X1	32,6829	3,37964	41
X2	36,0000	4,75920	41

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776 ^a	,603	,582	1,82676

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192,217	2	96,108	28,800	,000 ^b
	Residual	126,808	38	3,337		
	Total	319,024	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,673	2,846		6,560	,000					
	X1	,277	,113	,332	2,448	,019	,671	,369	,250	,570	1,755
	X2	,307	,080	,517	3,817	,000	,735	,526	,390	,570	1,755

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 5 Gambar Dokumentasi Penelitian pada PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton



ID Card PT. IPMOMI



Loby Gedung Administrasi PT. IPMOMI



Karyawan Bagian Administrasi & Supervisor

PT. IPMOMI



Tanda Peringatan K3

PT. IPMOMI

Lokasi bagian produksi PLTU Unit 7 & 8



Lokasi bagian produksi PLTU Unit 7 & 8



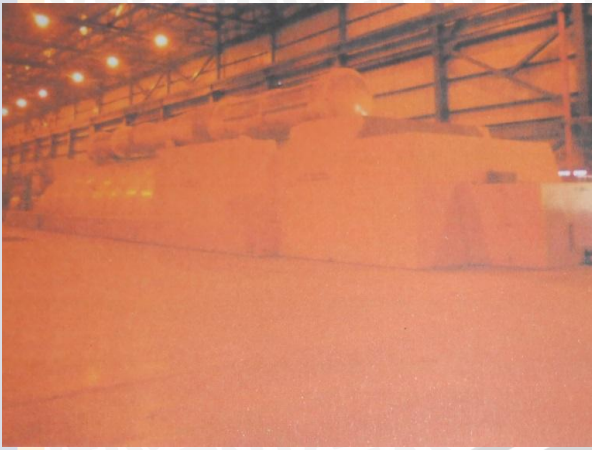
Lokasi bagian produksi PLTU Unit 7 & 8



PLTU Unit 7 & 8



Mesin Produksi



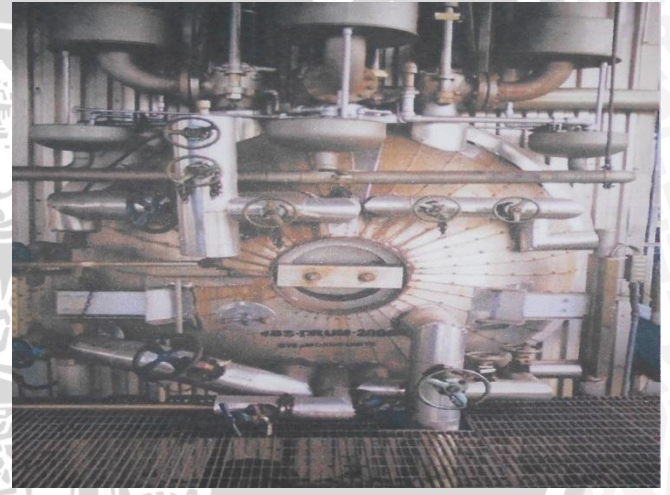
Turbin Uap



Mesin Produksi



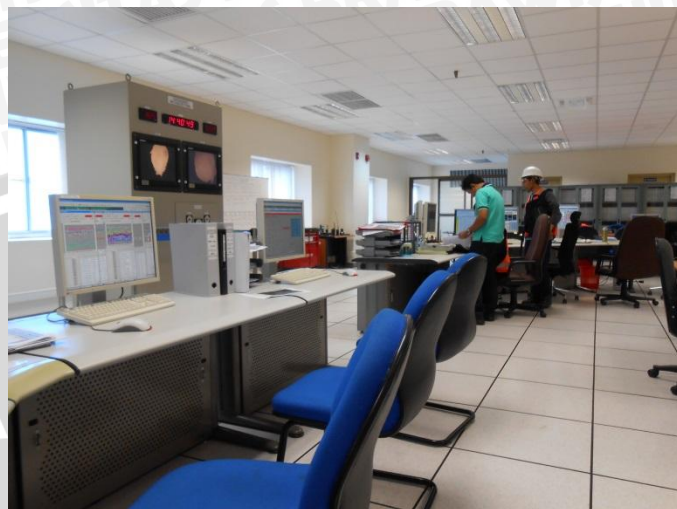
Ruang Safety Induction



Ruang Safety Induction



Baterai 250 Volt



Pengisian Kuesioner di Control Room





SURAT KETERANGAN

IPMOMI/KAP/BJ/59672-11

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bambang Jiwantoro
B/N : 214
Posisi : Community & Human Resources Manager

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : MERYSA ANJANI
NIM : 105030203111008
Institusi : Universitas Brawijaya Malang
Jurusan : Administrasi Bisnis

Yang tersebut diatas telah menyelesaikan Penelitian untuk Laporan Tugas Akhir yang berjudul, "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi di PT. IPMOMI Paiton".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Paiton, 13 Desember 2013



Bambang Jiwantoro
CHR Manager

PT IPM Operation and Maintenance Indonesia
JL. Raya Surabaya - Situbondo Km. 141 Paiton
Probolinggo - 67291
Jawa Timur, Indonesia
Office Phone +62 (0) 335 771 967
Fax: +62 (0) 335 772 369
www.lprplc-gdfsuez.com
www.mitsui.co.jp

CURRICULUM VITAE

Nama : Merysa Anjani

Nomor Induk Mahasiswa : 105030203111008

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat dan Tanggal Lahir : Lahat (Sumatera Selatan), 15 Maret 1992

Email : merysa.anjani@yahoo.com

No. Telepon : 085655527500

Pendidikan Formal : 1. SDN Girimoyo 1 Malang (1998 – 2004)

2. SMP Negeri 1 Karangploso Malang (2004 – 2007)

3. SMA Negeri 1 Batu (2007 – 2010)

4. Universitas Brawijaya Malang (2010 – 2014)

Pendidikan Non – Formal : 1. DAT Professional Level

2. Preparation TOEIC

3. IC3 Certiport