

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA
(Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV. Bangkit Sukses Makmur)**

SKRIPSI

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

Disusun oleh:

HAKAM ANANTA KARTIKA

NIM 0910323108



FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

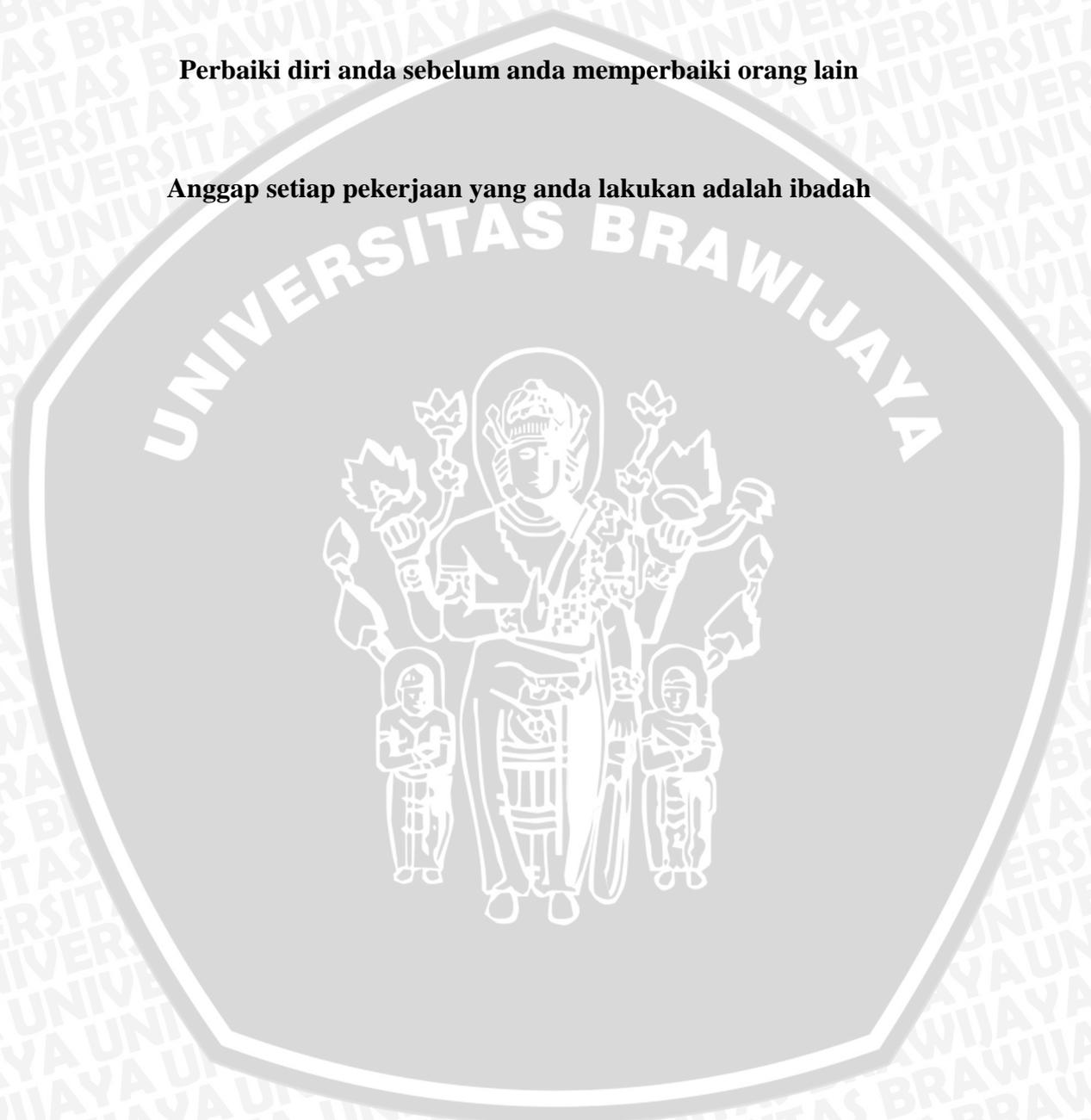
2014

MOTTO

Tidak ada progres tanpa adanya usaha dan usaha butuh pengorbanan

Perbaiki diri anda sebelum anda memperbaiki orang lain

Anggap setiap pekerjaan yang anda lakukan adalah ibadah



Lembar Persembahan

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmad dan hidayahnya dan junjungan Nabi Muhammad SAW.

Dengan rahmad yang Engkau berikan, kekuatan, keyakinan, dan kerendahan hati semua ini dapat terselesaikan.

Terimakasih untuk:

Ibunda Sekti Karwito Sayekti, yang terus dan tiada henti mencurahkan kasih sayang dan mengirimkan doa serta dukungan demi kelancaran anaknya dalam mencapai ridho Allah SWT.

Ayahanda Srie Handono Mashudi, yang selalu memberikan arahan kepada saya untuk menjadi sosok laki-laki yang teguh, bertanggung jawab, dan berprinsip dalam menggapai dunia dan akhirat.

Kakak dan Adik Lathiyfah Shanti Purnamasari dan Zuhri Abdullah Mashudi, yang terus mendoakan dan tiada henti memberikan masukan dan semangat untuk menyelesaikan penelitian ini.

Serta Kekasih tercinta Poppy Rya Aditama Putri, yang selalu membantu, menyemangati siang maupun malam, dan sebagai tempat mencurahkan isi hati yang gundah saat ada kendala dalam berlangsungnya penelitian ini.

Semua Teman-teman yang telah membantu kelancaran penelitian ini. Terimakasih Semuanya. Semoga Allah Senantiasa menjaga kalian dalam lindungannya. Amin



RINGKASAN

Hakam Ananta Kartika. **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Bangkit Sukses Makmur)**. Djahur Hamid, Ika Ruhana; 114 hal +

Upaya peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja dibutuhkan pelatihan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja. Untuk itu perusahaan harusnya memberikan fasilitas pelatihan kepada setiap karyawannya. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan *skill* dan juga mencegah terjadinya kenaikan tingkat kecelakaan kerja karena kurangnya pengalaman kerja karyawan. Pada hakekatnya pelatihan mengacu pada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Program pelatihan terdiri dari lima langkah. Pertama, langkah analisis kebutuhan. Langkah kedua, merencanakan instruksi. Ketiga, langkah validasi. Langkah keempat adalah menerapkan program itu, yaitu melatih karyawan yang ditargetkan. Kelima adalah langkah evaluasi dan tindak lanjut, dimana manajemen menilai keberhasilan atau kegagalan program ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara metode pelatihan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja pada CV. Bangkit Sukses Makmur, untuk mengetahui pengaruh materi pelatihan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara metode pelatihan dan materi pelatihan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi CV. Bangkit Sukses Makmur dengan sampel sebanyak 80 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab 4 dan 5, maka penelitian yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut, yang pertama terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Metode Pelatihan (X1) terhadap variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y1) sebesar 0,493. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Materi Pelatihan (X2) terhadap variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y1) sebesar 0,331. Sedangkan yang terakhir terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Metode Pelatihan (X1) dan Materi Pelatihan (X2) secara simultan terhadap variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y1) sebesar 0,392 (Adjusted R square).

Keyword : metode pelatihan, materi pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja

SUMMARY

Hakam Ananta Kartika. **Effect of training on Health and Safety (Study on Employee Production Department CV. Bangkit Sukses Makmur)**. Djamhur Hamid, Ika Ruhana; 114 page +

Efforts to improve health and safety training needs regarding health and safety. Company should provide training facilities to employees, to improve skills and prevent increase in level of workplace accidents due to lack of work experience of employees. In effect refers to the method of training used to provide new or existing employees currently with the skills they need to conduct the works. The training program consists of five steps. First step, analysis of requirement. The second step, plan instruction. Third step, authentication. Fourth step is to implement the program, which is targeted to train employees. The fifth step is the evaluation and follow-up, management assess the success or this program failure.

The purpose of research to find out influence between training methods toward health and safety program at CV. Bangkit Sukses Makmur, to understand the training materials toward health and safety program, and to understand training methods and training material significantly toward health and safety program.

Type of this research is explanatory research with quantitative approach. The population in this study were all production employees of CV. Bangkit Sukses Makmur with a sample of 80 employees. The sampling technique using proportional random sampling. Methods of data collection using questionnaires and documentation. Data analysis using descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the analysis and discussion that has been described in chapter 4 and 5, the research conducted can be concluded as follows, first a significant influence between the variables training method (X1) to variable Employee Occupational Safety and Health (Y1) of 0.493. Second, a significant influence between the variable training materials (X2) to variable Employee Occupational Safety and Health (Y1) of 0.331. While the latter a significant influence between the variables training method (X1) and Training Material (X2) simultaneously to variable Employee Occupational Safety and Health (Y1) of 0.392 (adjusted R square).

Keyword: training methods, training materials, health and safety

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja”**.

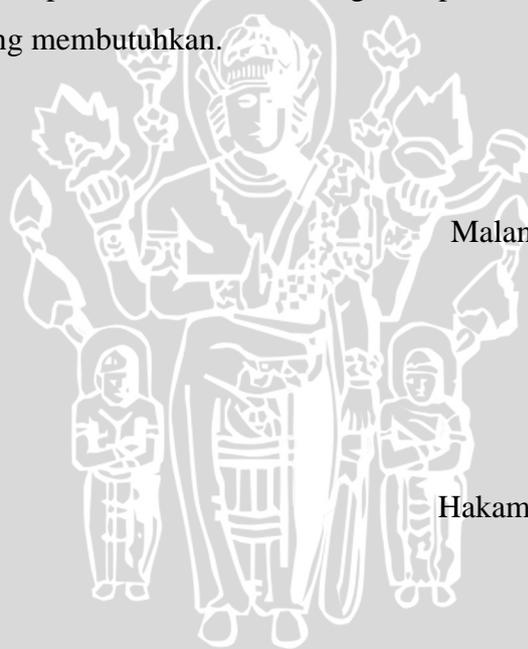
Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan berbagai pihak, oleh karena itu, ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Wilopo, MAB selaku ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Rizki Yudhi Dewantara S.Sos, MPA selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Dr. Djamhur Hamid DIP. BUS, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Ika Ruhana S.sos., M.si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar telah membimbing, memberikan dorongan, bimbingan dan masukan yang bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
5. Bapak Ibu Dosen serta seluruh staf pengajar Fakultas Ilmu Administrasi khususnya Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang yang telah memberikan ilmunya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh karyawan PT. Gatra Mapan Ngijo yang telah banyak membantu dalam proses pengerjaan penelitian ini.
7. Ayah, Ibu, Kakak dan Adik tercinta yang telah memberikan dorongan semangat yang luar biasa selama ini.

8. Teman-teman tercinta dan seluruh keluarga besar MOVERS dan Kaldera Adventure yang telah memberikan dorongan semangat dan doa yang bermanfaat bagi penulis.
9. Seluruh teman Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis khususnya angkatan 2009, teman-teman keuangan, pemasaran, MSDM dan SIM.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Demikian kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan.



Malang, 10 Juli 2014

Hakam Ananta Kartika

DAFTAR ISI

COVER	i
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	v
RINGKASAN	vi
<i>SUMMARY</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
Bab I: Pendahuluan	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan	7
Bab II: Tinjauan Pustaka	
A. Penelitian Terdahulu	10
B. Pelatihan	12
1. Pengertian Pelatihan	12
2. Mengembangkan Rencana Pelatihan Strategis	13
3. Menetapkan Tujuan dan Prioritas Pelatihan	14
4. Tipe-Tipe Keahlian	15
5. Metode Pelatihan	16
6. Materi Pelatihan	20
C. Kesehatan dan Keselamatan Kerja	24
1. Pengertian Kesehatan Kerja	24
2. Tujuan Kesehatan Kerja	26
3. Pengertian Keselamatan Kerja	27
4. Pendekatan Sistem pada Manajemen Keselamatan Kerja	27
5. Kesehatan dan Keselamatan Kerja	28
6. Tujuan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja	29
7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan	



Kerja.....	31
8. Usaha-Usaha dalam Meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	32
9. Pengaruh Pelatihan terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja	34
D. Konsep dan Hipotesis	34
1. Konsep	34
2. Hipotesis	36

Bab III: Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	37
C. Variabel Penelitian.....	38
1. Variabel Terikat	38
2. Variabel Bebas	39
D. Definisi Operasional Variabel	39
1. Variabel Bebas	39
2. Variabel Terikat	40
E. Populasi dan Sampel	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel	43
F. Sumber Data	45
G. Teknik Pengumpulan Data	46
1. Kuesioner	46
2. Dokumentasi	46
H. Pengujian Instrumen Penelitian	47
1. Uji Validitas	47
2. Uji Reliabilitas	47
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	48
a. Hasil Uji Validitas	48
b. Hasil Uji Reliabilitas	49
I. Metode Analisis Data	50
1. Analisis Deskriptif	50
2. Uji Asumsi Klasik.....	50
3. Analisis Regresi Linier Berganda	52
4. Pengujian Hipotesis	52

Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Sejarah Perusahaan	54
-----------------------------	----

1. Struktur Organisasi	55
2. Tugas Pokok dan Fungsi	55
3. Ketenagakerjaan	60
a. Jumlah Tenaga Kerja	60
b. Pengaturan Hari dan Tenaga Kerja	61
c. Penggajian dan Tunjangan Karyawan	62
4. Kegiatan Produksi dan Pemasaran	64
a. Proses Produksi	64
b. Pemasaran	73
B. Gambaran Umum Pelatihan	73
C. Gambaran Umum Kesehatan dan Keselamatan Kerja	74
D. Gambaran Umum Responden	74
1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia	75
3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	76
4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Kerja	76
E. Analisis Statistik Deskriptif	77
1. Variabel Metode Pelatihan	78
2. Variabel Materi Pelatihan	82
3. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja	87
F. Hasil Uji Asumsi Klasik	97
1. Hasil Uji Normalitas	97
2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	98
3. Hasil Uji Multikolonieritas	99
4. Hasil Uji Autokorelasi	99
G. Analisis Regresi Linier Berganda	101
1. Pengujian Hipotesis	103
a. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)	103
b. Uji Hipotesis secara bersama-sama (Uji F)	104
2. Variabel yang Dominan	105
H. Pembahasan	106
1. Analisis Deskriptif	107
2. Analisis Statistik Inverensial	109
a. Pengaruh Variabel Metode Pelatihan (X1) terhadap Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan (Y1) CV. Bangkit Sukses Makmur Malang	109

b. Pengaruh Variabel Materi Pelatihan (X2) terhadap Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan (Y1) CV. Bangkit Sukses Makmur Malang 110

c. Pengaruh Pelatihan yang terdiri dari Variabel Metode Pelatihan (X1) dan Materi Pelatihan (X2) terhadap Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan (Y1) CV. Bangkit Sukses Makmur Malang 111

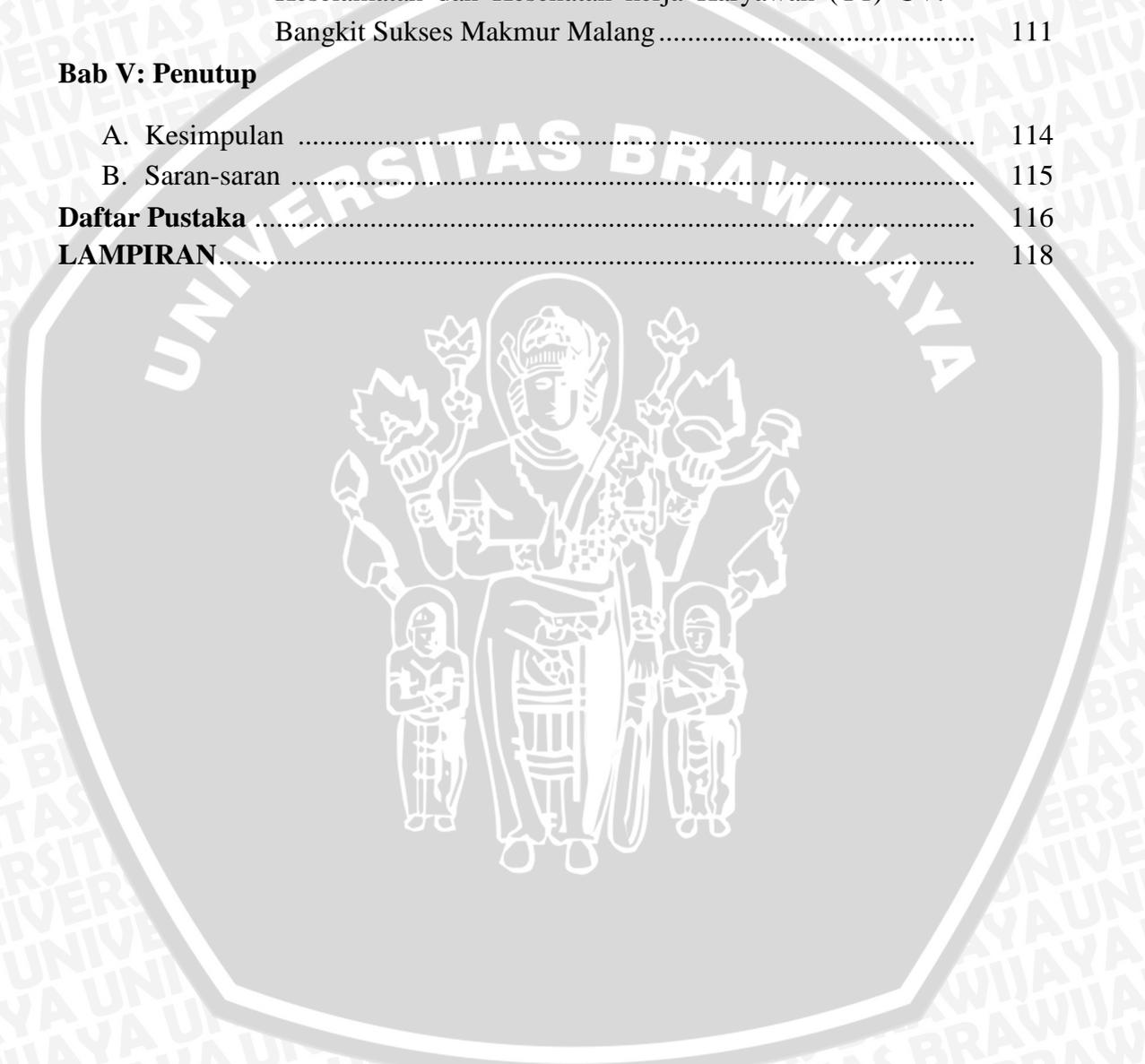
Bab V: Penutup

A. Kesimpulan 114

B. Saran-saran 115

Daftar Pustaka 116

LAMPIRAN 118

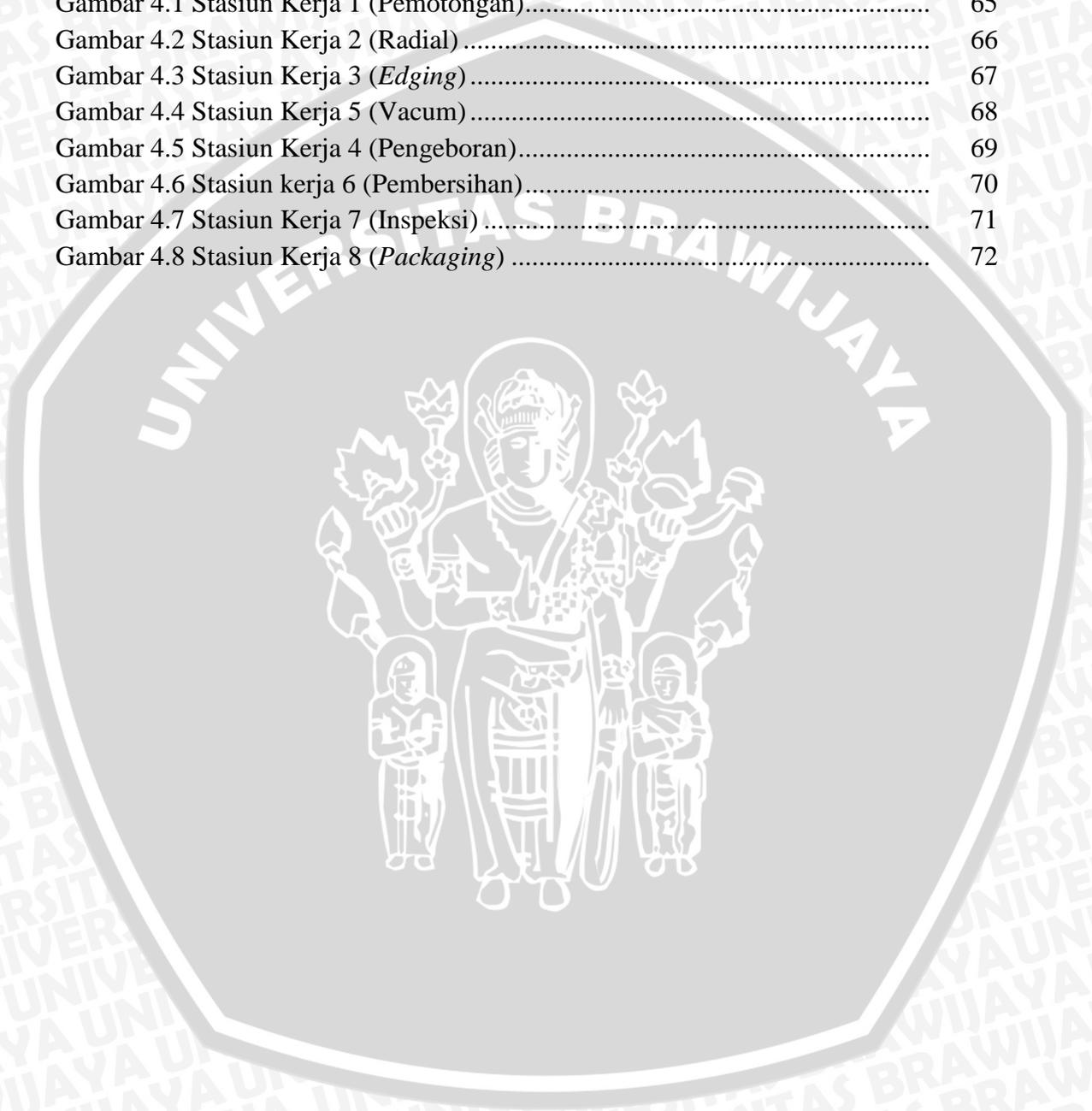


DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1 Variabel, Indikator, Item	40
Tabel 3.2 Jumlah Sampel	44
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Metode Pelatihan (X1), Materi Pelatihan (X2) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y1).....	48
Tabel 3.4 Rekapitulasi Uji Reliabilitas Instrumen	49
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan CV. Bangkit Sukses Makmur Per Juli 2013.....	61
Tabel 4.2 Pengaturan Hari dan Jam Kerja CV. Bangkit Sukses Makmur	62
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	75
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	76
Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Lama kerja	77
Tabel 4.7 Interpretasi Skor Nilai Responden	78
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Metode Pelatihan (X1).....	79
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Materi Pelatihan (X2)	82
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Y1)	87
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Variabel Metode Pelatihan (X1) dan Variabel Materi Pelatihan (X2) terhadap Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (Y1)	97
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Metode Pelatihan (X1) dan Variabel Materi Pelatihan (X2) terhadap Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (Y1)	98
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas variabel Metode Pelatihan (X1) dan Materi Pelatihan (X2) terhadap Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan	99
Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi Variabel Metode Pelatihan (X1) dan Materi Pelatihan terhadap Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (Y1)	100
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	101

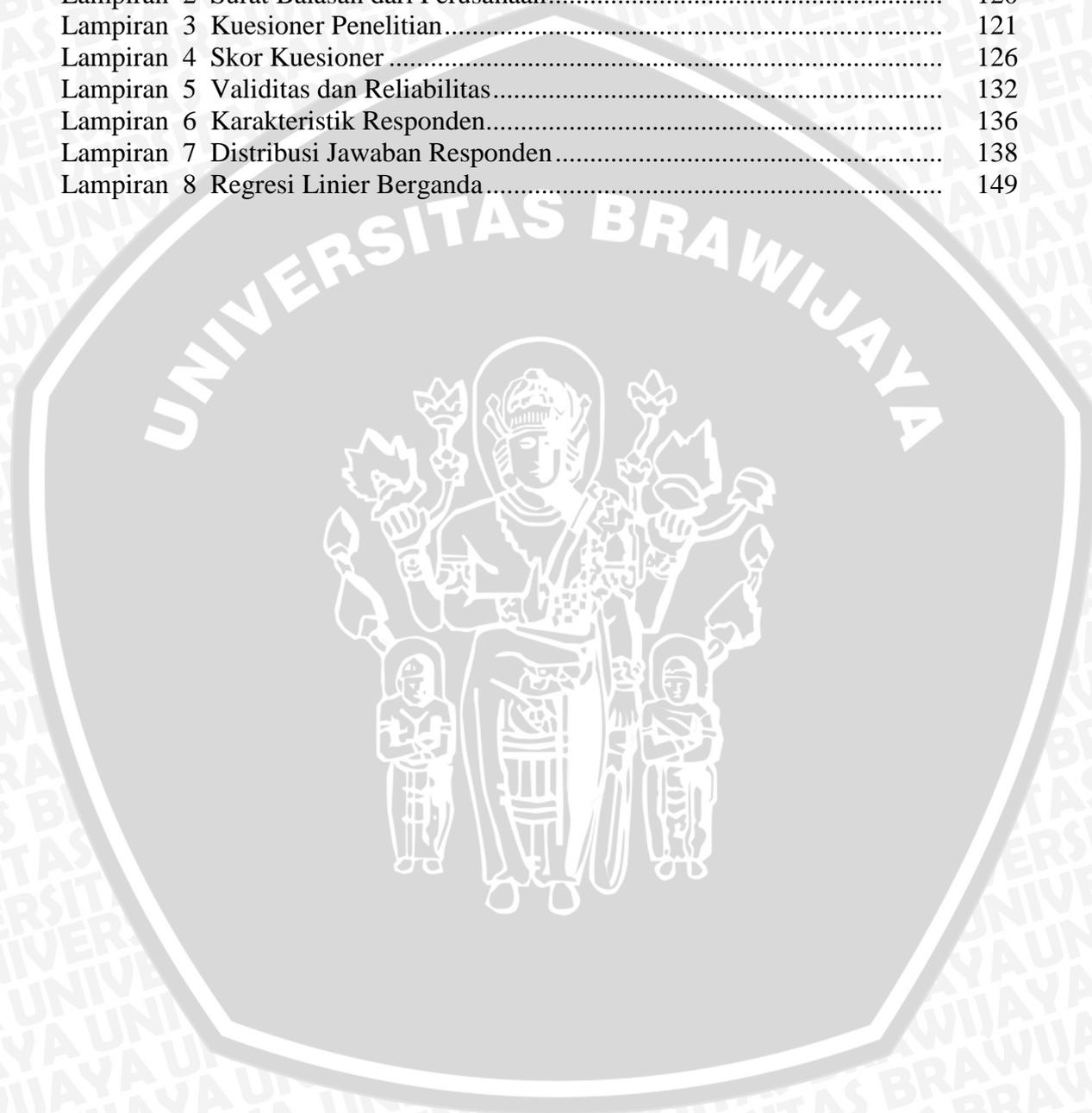
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konsep	34
Gambar 2.2 Model Hipotesis	34
Gambar 4.1 Stasiun Kerja 1 (Pemotongan).....	65
Gambar 4.2 Stasiun Kerja 2 (Radial)	66
Gambar 4.3 Stasiun Kerja 3 (<i>Edging</i>).....	67
Gambar 4.4 Stasiun Kerja 5 (Vacum).....	68
Gambar 4.5 Stasiun Kerja 4 (Pengeboran).....	69
Gambar 4.6 Stasiun kerja 6 (Pembersihan).....	70
Gambar 4.7 Stasiun Kerja 7 (Inspeksi)	71
Gambar 4.8 Stasiun Kerja 8 (<i>Packaging</i>)	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Curriculum Vitae	118
Lampiran 2	Surat Balasan dari Perusahaan.....	120
Lampiran 3	Kuesioner Penelitian.....	121
Lampiran 4	Skor Kuesioner	126
Lampiran 5	Validitas dan Reliabilitas.....	132
Lampiran 6	Karakteristik Responden.....	136
Lampiran 7	Distribusi Jawaban Responden.....	138
Lampiran 8	Regresi Linier Berganda.....	149



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena merupakan salah satu unsur pendukung sekaligus penentu keberhasilan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif sumber daya manusia, karena pada dasarnya sumber daya manusia dan perusahaan merupakan dua aspek yang saling berkaitan dan tidak mungkin terpisahkan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses produksi. Diantara berbagai faktor produksi yang ada, manusia, bahan baku, mesin, alam, dari yang besar sampai yang paling kecil manusialah yang memegang peranan yang paling vital karena manusia yang melakukan proses produksi, menjalankan, memelihara, mengelola dan memanfaatkan mesin dan peralatan dengan baik dan benar sehingga bisa meningkatkan tingkat efektifitas produksi. Menyadari bahwa manusia merupakan aspek terpenting dalam proses produksi, maka tiap perusahaan dituntut untuk bisa mengelola sumber daya manusia dengan harapan bisa meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam pengelolaan sumber daya yang tersedia.

Pada prakteknya, tenaga kerja selalu berinteraksi dengan mesin, peralatan, dari yang manual sampai yang otomatis, yang besar sampai yang kecil. Penerapan yang tepat serta pengetahuan yang memadai harusnya diperlukan dalam pengoperasian alat-alat produksi tersebut, adanya penggunaan peralatan dengan

menggunakan teknologi canggih juga harus disertai dengan keterampilan yang memadai untuk mempermudah proses produksi, namun dilain pihak bila tidak ditangani dengan terencana akan meningkatkan kecelakaan kerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting, karena bagaimanapun juga manusia menginginkan hal itu dan rela berkorban apa saja untuk dapat sehat dan selamat. Kemampuan bekerja dan berpenghasilan dapat berkurang atau bahkan hilang karena berbagai resiko yang dialami oleh tenaga kerja seperti kecelakaan kerja maupun karena terserang penyakit. Penyakit yang dialami oleh tenaga kerja pun macam-macam mulai dari penyakit ringan hingga penyakit serius yang diakibatkan oleh pekerjaannya. Hal-hal tersebut jika tidak ditangani langsung, dalam jangka panjang akan menurunkan produktivitas karyawan dan berimbas pada perusahaan. (Dessler:2010:187)

Aktivitas tenaga kerja akan berjalan dengan baik apabila ditempat kerja terdapat perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 pasal 86 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

1. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja
3. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penjelasan di atas menjelaskan bahwa diperlukan ketelitian dan kewaspadaan yang tinggi dalam pengoperasian alat produksi. Pada umumnya kecelakaan kerja dapat terjadi karena adanya dua faktor antara lain manusia dan lingkungan. Pada faktor manusia terjadi karena tindakan tidak aman dari manusia itu sendiri seperti melanggar peraturan kesehatan dan keselamatan kerja yang telah ditetapkan ataupun kurang adanya pemahaman, ketelitian, dan kewaspadaan tenaga kerja tersebut. Sedangkan pada faktor lingkungan terjadi karena keamanan yang kurang pada lingkungan kerja yang berhubungan dengan peralatan maupun mesin-mesin yang digunakan untuk proses produksi, akan tetapi tingkat terjadinya kecelakaan kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja sangat sedikit dibandingkan dengan kecelakaan kerja yang terjadi. Hal tersebut dikarenakan kelalaian tenaga kerja, mulai dari pengoperasian, perawatan berkala, perbaikan dan sebagainya. Berdasarkan uraian tersebut penting bagi perusahaan untuk melakukan pelatihan terhadap seluruh tenaga kerja dalam bidang yang bersangkutan.

Upaya peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja dibutuhkan pelatihan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja. Untuk itu perusahaan harusnya

memberikan fasilitas pelatihan kepada setiap karyawannya. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan *skill* dan juga mencegah terjadinya kenaikan tingkat kecelakaan kerja karena kurangnya pengalaman kerja karyawan.

Pada hakekatnya pelatihan mengacu pada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Program pelatihan terdiri dari lima langkah. Pertama, langkah analisis kebutuhan, yaitu mengetahui ketrampilan kerja spesifik yang dibutuhkan, menganalisis ketrampilan dan kebutuhan calon yang akan dilatih, dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta tujuan prestasi. Langkah kedua, merencanakan instruksi, untuk memutuskan, menyusun dan menghasilkan isi program pelatihan, termasuk buku kerja, latihan, dan aktifitas yang menggunakan teknik pelatihan yang dibantu dengan komputer. Ketiga, langkah validasi, dimana orang-orang terlibat membuat sebuah program pelatihan dengan menyajikannya kepada beberapa pemirsa yang dapat mewakili. Langkah keempat adalah menerapkan program itu, yaitu melatih karyawan yang ditargetkan. Kelima adalah langkah evaluasi dan tindak lanjut, dimana manajemen menilai keberhasilan atau kegagalan program ini (Dessler:2010:187).

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu cara untuk melindungi karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat bekerja. Tujuan yang paling utama dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah untuk memberikan jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat kepada setiap karyawan untuk melindungi sumberdaya manusia (Swasto, 2011:107). Dengan demikian kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk

diperhatikan sebagai wujud kepedulian perusahaan terhadap karyawan. Salah satu cara yang dapat diterapkan yakni dengan mengadakan pelatihan. Pelatihan tersebut dapat berupa pengoperasian mesin produksi mulai dari mesin potong, pengeboran, *edging*, *vacum*, pengoperasian alat berat, serta penggunaan alat perlindungan diri.

Perusahaan swasta yang berbentuk Persekutuan Komanditer (CV) dengan nama Bangkit Sukses Makmur atau disingkat dengan CV. BSM, ini adalah sebuah perusahaan manufaktur yang memproduksi produk-produk *furniture* seperti lemari pakaian, meja tamu, meja televisi dan lain sebagainya. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1984 dan berlokasi di Jalan Raya Tunjung Tirto 1, Singosari Malang. Secara umum kegiatan yang ada di perusahaan ini meliputi pembuatan desain, proses produksi dan pemasaran. Pada tahun 1993, lokasi perusahaan di Jalan Raya Tunjung Tirto ini terus berkembang, dimana produksinya mencapai 10.500 unit per bulan dan penjualan ekspornya mencapai 40% dari total penjualan perusahaan. Sehingga akhirnya dilakukan pengembangan perusahaan dengan membangun 2 anak perusahaan pendukung yang terletak di Desa Ngijo dan Pakis. Tepat pada tanggal 20 Juli 2009, CV. BSM berhasil meraih penghargaan dalam bidang sistem manajemen mutu ISO 9001:2000. Tingkat produksi yang sangat tinggi ternyata juga meningkatkan kecelakaan kerja di dalam perusahaan tersebut. Data yang diperoleh pada tahun 2010 ada 8 orang dan pada tahun 2011 naik menjadi 10 orang. Berdasarkan kondisi tersebut peneliti merasa bahwa CV. BSM perlu memperhatikan pelatihan sehingga kesehatan dan atau keselamatan kerja karyawan meningkat.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja” (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV. Bangkit Sukses Makmur).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah dalam penelitian antara lain:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara metode pelatihan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara materi pelatihan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara metode pelatihan dan materi pelatihan secara simultan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara metode pelatihan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja CV. BSM.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh materi pelatihan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara metode pelatihan dan materi pelatihan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan informasi dalam lingkungan akademis, sumbangan pemikiran bagi penelitian mengenai pelatihan karyawan terutama pada fungsi sumber daya manusia sebagai bahan acuan untuk penelitian serupa di masa yang akan datang.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian dapat dijadikan masukan mengenai pertimbangan perbaikan atas kelemahan-kelemahan yang ditemukan dalam fungsi sumber daya manusia agar perusahaan dapat lebih maju serta dapat meningkatkan kesehatan dan keselamatan sumber daya manusia di perusahaan dan juga perusahaan mengerti pentingnya pelatihan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.

E. Sistematika Penulisan

Secara garis besar, penyusunan skripsi ini dapat ditunjukkan melalui sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah penelitian yang merupakan bentuk penjabaran masalah yang diungkapkan, kemudian tujuan dan kegunaan penelitian yang menyangkut dengan kunci dari penelitian tersebut. Kemudian setelah itu, dikemukakan tentang garis besar dari keseluruhan skripsi ini yang termuat dalam suatu sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam landasan teori dipaparkan mengenai teori-teori yang relevan dengan topik yang akan diteliti. Landasan teori merupakan dasar bagi penulis dalam menentukan metode penelitian serta sebagai dasar untuk menganalisa data.

BAB III METODE PENELITIAN

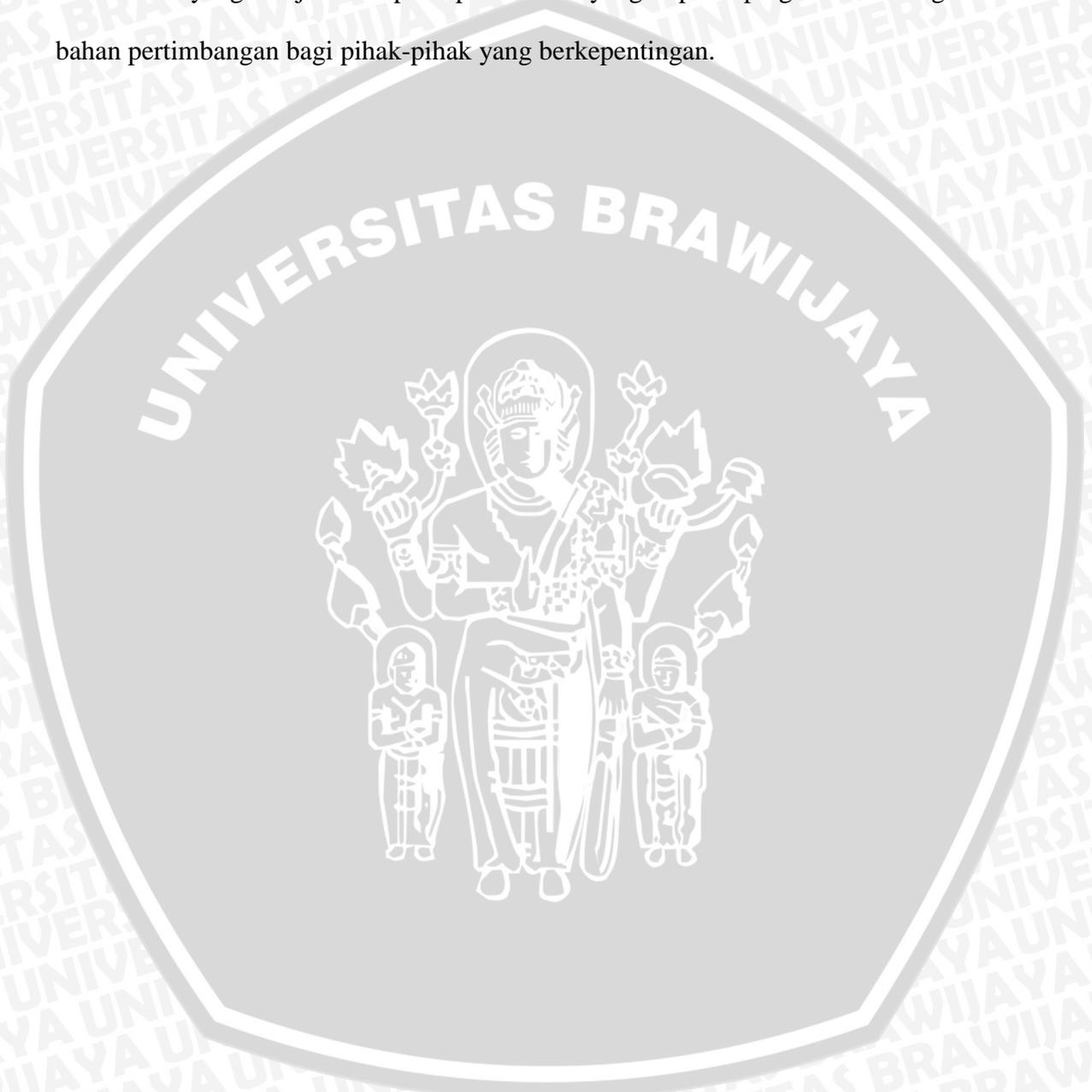
Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang dipakai oleh penulis, meliputi: jenis penelitian, lokasi, variabel penelitian dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengambilan data, teknik analisis, waktu dan tempat penelitian, sifat dan objek penelitian, serta desain penelitian yang terdiri atas metode pengumpulan data dan jenis data yang digunakan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data yang diperoleh dari lokasi penelitian, analisis dan interpretasi data yang berhubungan dengan masalah serta dikemukakan pula hasil dari penelitian yang merupakan penjabaran dari metode analisis data.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari keseluruhan penelitian yang dilakukan, serta saran-saran yang ditujukan kepada perusahaan yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Ardiansyah (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Studi pada Karyawan Departemen Research and Development PT. Gatra Mapan Malang menggunakan metode penelitian *explanatory* yaitu penelitian penjelasan yang menguji hipotesis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pelatihan (X1) dan materi pelatihan (X2) terhadap Kompetensi Karyawan (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2). Pada penelitian ini terdapat 58 karyawan oleh karena itu peneliti menggunakan sampel jenuh karena sampel yang diambil merupakan keseluruhan dari populasi yang ada.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel metode pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan (Y1) ini dibuktikan dengan besarnya koefisien *path* sebesar 0,313 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,009 ($0,009 < 0,05$) yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Sedangkan materi pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan (Y2) dibuktikan dengan besarnya koefisien *path* sebesar 0,494 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

2. Eka Pratiwi Yuniarti (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Eka Pratiwi Yuniarti tentang pengaruh *on the job* dan *off the job training* terhadap kinerja karyawan studi pada pegawai divisi operasional dan teknik dan personalia dan umum kantor pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya menggunakan jenis penelitian *explanatory research* yaitu penelitian penjelasan yang menguji hipotesis pengaruh *on the job* dan *off the job training* terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *on the job* (X1) dan *off the job training* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y1).

Hasil penelitian adalah *on the job* dan *off the job training* pada direktorat operasi dan teknik dan personalia dan umum dapat dideskripsikan sebagai metode yang selalu dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dari kedua direktorat tersebut. Melalui kedua pelatihan tersebut karyawan akan mendapatkan pengalaman yang baru melalui masing-masing jenis pelatihan yang ada.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Studi pada Karyawan Departemen Research and Development PT. Gatra Mapan Malang (Ardiansyah 2013)	Variabel bebas: metode pelatihan (X1) dan materi pelatihan (X2) Variabel terikat: Kompetensi Karyawan (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2).	Metode penelitian yang dipakai disini adalah kuantitatif. Analisis statistik deskriptif dan analisis jalur	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Lanjutan Tabel 2.1

2.	Pengaruh <i>On The Job</i> dan <i>Off The Job Training</i> Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Pegawai Divisi Operasional dan Teknik dan Personalia dan Umum Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya (Eka Pratiwi Yuniarti 2013)	Variabel bebas: <i>On The Job (X1)</i> dan <i>Off The Job Training (X2)</i> Variabel terikat: Kinerja Karyawan (Y1)	Metode penelitian yang dipakai disini adalah kuantitatif. Analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.
----	---	--	--	---

Sumber: Data primer diolah, 2014

B. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan yang berasal dari kata latihan yang berarti mengasah kemampuan untuk lebih baik dari sebelumnya. Menurut Bangun (2012:202) “pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki ketrampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga operasional agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga managerial.” Menurut Mathis (2009:301) “pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Karena proses ini berkaitan dengan berbagai tujuan organisasional, pelatihan dapat dipandang secara sempit atau sebaliknya, luas.” Sedangkan menurut Landauer dalam Mathis (2009:301) “pelatihan adalah sesuatu

yang kita harap dapat menjadi bagian yang tak terpisahkan dari pola pikir setiap manajer.”

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa program pelatihan sumber daya manusia adalah tentang proses peningkatan kemampuan dalam bidang yang ditekuni sehingga meminimalkan resiko terjadinya kesalahan dalam bidang kerjanya dan diperuntukkan kepada semua karyawan di tiap-tiap bagian dalam perusahaan mulai bagian administrasi, personalia, sampai dengan karyawan bidang produksi. Adanya pelatihan bagi tenaga kerja dapat mengoptimalkan kinerja perusahaan dan juga menghindari kerusakan dan kerugian di tempat kerja, selain itu semakin baik pelatihan yang diterapkan perusahaan maka akan semakin baik pula daya saing perusahaan dalam persaingan saat ini.

2. Mengembangkan Rencana Pelatihan Strategis

Menurut Mangkunegara (2002:45) kerangka kerja untuk mengembangkan rencana pelatihan strategis mengandung empat tingkatan pokok. Masing-masing adalah sebagai berikut:

1. *Mengatur strategi*: manajer-manajer SDM dan pelatihan harus lebih dahulu bekerja sama dengan manajemen untuk menentukan bagaimana pelatihan akan terhubung secara strategis pada rencana bisnis strategis, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasional.
2. *Merencanakan*: perencanaan harus terjadi dengan tujuan untuk menghadirkan pelatihan yang akan membawa hasil-hasil positif untuk organisasi untuk organisasi dan karyawannya. Sebagai bagian dari perencanaan, tujuan dan harapan dari pelatihan harus diidentifikasi serta diciptkan agar tujuan pembelajaran yang dapat diukur dengan spesifik untuk melacak efektivitas pelatihan.
3. *Mengorganisasi*: kemudian, pelatihan tersebut harus diorganisasi dengan memutuskan bagaimana pelatihan akan dilakukan, mendapatkan sumber-sumber yang dibutuhkan, dan mengembangkan intervensi-intervensi pelatihan. Semua aktivitas ini memuncak dalam pelatihan yang sesungguhnya.
4. *Memberi pembenaran*: Akhirnya mengukur dan mengevaluasi pada tingkat mana pelatihan memenuhi tujuan akan mengesahkan usaha-usaha pelatihan. Kesalahan-kesalahan di masa lalu dalam pelatihan dapat secara eksplisit

diidentifikasi dalam tahap ini. Belajar dari kesalahan selama masa pelatihan akan menghasilkan cara efektif untuk meningkatkan pelatihan di masa depan.

Dengan demikian cara untuk mengembangkan rencana pelatihan strategis ada empat tahapan, yang pertama adalah dengan cara mempertemukan manajer-manajer SDM dengan manajemen untuk mengatur bagaimana pelatihan bisa berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan dan hubungannya terhadap perencanaan strategis dalam organisasi. Kedua, bagaimana caranya sehingga pelatihan tersebut membawa hasil yang baik untuk organisasi dan karyawan sebagai bagian dari perencanaan pelatihan, kemudian hasil dari pelatihan diidentifikasi seberapa efektif pelatihan tersebut untuk bisa dijalankan. Ketiga, dengan memutuskan bagaimana pelatihan dijalankan. Dan yang terakhir adalah dengan mengukur dan mengevaluasi hasil pelatihan tersebut apa saja kesalahan yang terjadi sehingga dapat diperbaiki pada saat yang akan datang.

3. Menetapkan Tujuan dan Prioritas Pelatihan

Menurut Swasto (2011:68) setelah kebutuhan pelatihan diidentifikasi menggunakan analisis-analisis yang sesuai, tujuan dan prioritas pelatihan harus ditetapkan dengan mengidentifikasi *analisis kesenjangan*, yang mengindikasikan jarak antara letak kapabilitas organisasi dan karyawannya. Tujuan dan prioritas pelatihan ditentukan untuk menutup kesenjangan tersebut. Tiga jenis tujuan pelatihan yang dapat ditetapkan adalah:

1. *Pengetahuan*: Menanamkan informasi kognitif dan perincian untuk peserta pelatihan.
2. *Keterampilan*: Mengembangkan perubahan perilaku dalam menjalankan kewajiban-kewajiban pekerjaan dan tugas.
3. *Sikap*: Menciptakan ketertarikan dan kesadaran akan pentingnya pelatihan.

Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan harus ditetapkan berdasarkan tingkat prioritas pelatihan, semakin tinggi tingkat prioritas maka akan semakin berpengaruh terhadap kapabilitas organisasi dan

karyawannya. Ada tiga jenis tujuan dan prioritas yang biasa diidentifikasi, yaitu pengetahuan, keterampilan dan yang terakhir adalah sikap.

4. Tipe-Tipe Keahlian

Kemampuan dan keahlian itu bagi peningkatan efektivitas organisasi diberbagai level harus selalu ditingkatkan guna mencapai tujuan yang diharapkan sejalan dengan perubahan yang dihadapi. Perkembangan ilmu dan pengetahuan, teknologi, persaingan dalam industri, merupakan faktor-faktor eksternal organisasi sebagai pendorong (*pressure point*) bagi perlunya pelatihan dan pengembangan SDM dalam organisasi. Selain itu perlunya pelatihan dan pengembangan juga untuk mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja dan meningkatkan derajat kesehatan kerja pada karyawan dalam semua level kerja. Ada tiga kategori kemampuan SDM dalam dimensi kualitas tersebut yang perlu dikaji Katz dalam Alwi (2012:226) “yaitu kemampuan dan keahlian yang bersifat konseptual (*Conceptual Skill*), keahlian yang bersifat ‘*Human*’ (*Human Skill*) dan keahlian yang bersifat teknik (*Technical Skill*).

- a. Keahlian Konseptual. Kemampuan konseptual menyangkut kemampuan individu dalam organisasi dalam berbagai fungsi manajerial seperti pengambilan keputusan, penyelesaian konflik dan problem yang kompleks, penyusunan strategi dan kebijakan. Kemampuan ini memerlukan dukungan pengetahuan yang harus selalu diperbarui. Manajer pada level atas harus memiliki porsi kemampuan konseptual yang lebih besar dari manajer pada level menengah dan bawah.

- b. Keahlian Bersifat “Human”. Pada diri individu pada level jabatan apapun, harus memiliki kemampuan ini yang terlihat pada kemampuan bekerja sama, *interrelationship*, komunikasi dalam kelompok. Kemampuan-kemampuan seperti itu, harus dimiliki oleh semua manajer pada setiap tingkat manajemen.
- c. Keahlian Teknikal. Keahlian yang bersifat teknikal adalah kemampuan individu yang lebih bersifat keahlian khusus teknis operasional seperti mengoperasikan alat-alat dan kegiatan-kegiatan yang bersifat administratif lainnya. Manajer pada level bawah harus memiliki kemampuan teknikal yang lebih besar karena mereka berhadapan dengan “*day to day operation*” yang banyak hubungannya dengan kemampuan khusus dan penggunaan alat-alat.

Berdasarkan teori yang sudah dipaparkan diatas kategori kemampuan dalam bidang sumberdaya manusia ada tiga jenis yaitu konseptual yang menyangkut kemampuan individu dalam berorganisasi, pengambilan keputusan, penyelesaian konflik dan problem yang kompleks sampai dengan penyusunan strategi dan kebijakan. Yang kedua adalah kemampuan yang bersifat human skill yaitu kemampuan bekerja sama, *interrelationship*, komunikasi dalam kelompok; sedangkan yang terakhir adalah keahlian dalam bidang teknikal yaitu kemampuan individu dalam mengoperasikan alat-alat dan kegiatan-kegiatan yang bersifat administratif lainnya.

5. Metode Pelatihan

Metode pelatihan merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah pelatihan. Hariandja (2002:186) menyebutkan metode yang digunakan untuk pelatihan adalah *on the job training* dan *off the job training*. Metode *on the job*

training adalah penelitian yang dilaksanakan ditempat kerja. Sedangkan metode *off the job training* adalah pelatihan yang dilaksanakan diluar tempat kerja

a. Metode pelatihan *on the job training*

Ada beberapa metode pelatihan *on the job training* yaitu:

- 1) *Job instruction training* atau latihan instruksi jabatan adalah dimana pelatihan ditentukan seseorang (biasanya manajer atau supervisor) bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.
- 2) *Coaching* adalah bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan ditempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana, misalnya bagaimana melakukan pekerjaan, bagaimana memecahkan masalah.
- 3) *Job rotation* adalah program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan seorang pegawai pada beberapa pekerjaan dan dalam bagian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi. Ini biasanya dilakukan untuk pengembangan pegawai dalam memahami aktifitas organisasi yang lebih luas.
- 4) *Apprenticeship* adalah pelatihan yang mengkombinasikan antara instruksi atau pelajaran yang didapatkan di kelas dengan praktek lapangan, yaitu setelah teori diberikan peserta dibawa praktek ke lapangan.

b. Metode pelatihan *Off The Job Training*

Ada beberapa jenis metode pelatihan yang bias dilakukan pada *off the jobtraining* yaitu :

- 1) *Lecture* atau kuliah adalah presentasi atau ceramah yang diberikan oleh pelatih/pengajar kepada sekelompok pendengar, biasanya kelompok yang cukup besar. Disini pola komunikasi yang terjadi umumnya satu arah dapat menggunakan berbagai alat peraga, memberikan kesempatan untuk bertanya atau berdiskusi, meskipun tidak intensif.
- 2) *Video presentation* adalah presentasi atau pelajaran yang disajikan melalui film, televisi, atau video tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan. Ini biasanya dilakukan bilamana jumlah peserta cukup banyak dan masalah yang dijelaskan tidak begitu kompleks.
- 3) *Vestibule training/simulation* adalah latihan yang diberikan disebuah tempat khusus dirancang menyerupai tempat kerja, yang dilengkapidengan berbagai peralatan seperti di tempat kerja.
- 4) *Role Playing* adalah metode pelatihan yang dilakukan dengan cara para peserta diberikan suatu peran tertentu untuk bertindak dalam situasi khusus. Hal ini dimaksudkan agar para peserta pelatihan dapat merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, seperti

- pelanggan, atasan, rekan sekerja, sehingga peserta dapat berinteraksi lebih baik dengan orang lain.
- 5) *Case study* adalah studi kasus yang dilakukan dengan memberikan beberapa kasus tertentu, kemudian peserta diminta memecahkan kasus tersebut melalui diskusi di kelompok belajar.
 - 6) *Self study* adalah pelatihan yang meminta peserta untuk belajar sendiri melalui rancangan materi yang disusun dengan baik, seperti melalui bahan bacaan, video, dan kaset. Hal ini biasanya dilakukan karena adanya hambatan-hambatan geografis, sulitnya untuk bertemu langsung, atau biaya yang sangat tinggi bilamana para peserta harus dikumpulkan dalam satu tempat.
 - 7) *Program Learning* adalah bentuk lain dari *self study*, yaitu menyiapkan seperangkat pertanyaan dan jawabannya tertulis dalam buku, atau dalam sebuah program komputer. Setelah membaca dan menjawab pertanyaan, peserta memberikan *feedback*. Kemudian melalui *feedback* dapat diketahui hasilnya.
 - 8) *Laboratory Training* adalah latihan untuk meningkatkan kemampuan hubungan antar pribadi, melalui *sharing* pengalaman, perasaan, persepsi, dan perilaku diantara beberapa peserta.
 - 9) *Action learning*, adalah suatu proses belajar melalui kelompok kecil dalam memecahkan berbagai masalah pekerjaan, yang dibantu oleh seorang ahli, bias dari dalam organisasi maupun dari luar.

Dalam teori yang telah diuraikan diatas metode pelatihan didalam dunia kerja ada dua macam yaitu *on the job training* dan *off the job training*. *On the job training* adalah pelatihan yang dilakukan didalam organisasi. Contoh-contoh dalam *on the job training* yang biasanya diterapkan oleh perusahaan adalah *job instruction* yaitu latihan instruksi yang biasanya diberikan kepada manajer ataupun supervisor. Kemudian ada *coaching* yaitu pelatihan yang dilakukan atasan kepada karyawan secara tidak terencana untuk menambah *skill* pemecahan masalah dan melakukan pekerjaan dengan baik. yang ke tiga ada *job rotation* yaitu pelatihan formal dengan meletakkan karyawan dalam bidang yang berbeda dari biasanya juga untuk menambah *skill* dalam bekerja dan diharapkan agar mudah beradaptasi pada lingkungan yang baru. Dan yang terakhir adalah

apprenticeship adalah kombinasi antara instruksi dengan pembelajaran yang dilakukan baik dilapangan maupun dikelas secara seimbang baik teori maupun penerapannya. Metode pelatihan yang kedua adalah *off the job training* yaitu pelatihan yang dilakukan diluar tempat kerja. Ada beberapa contoh dalam metode ini mulai dari presentasi, simulasi bekerja, diklat, studi kasus, pelatihan dalam laboratorium, sampai dengan belajar dengan kelompok kecil.

Menurut Barthos (2001:136) pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan kedalam berbagai cara. Beberapa pengelompokan yang umum meliputi pelatihan yang dibutuhkan dan rutin, pelatihan pekerjaan/teknis dan pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah serta pelatihan perkembangan dan inovatif.

- a. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin: dilakukan dengan memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
- b. Pelatihan pekerjaan/teknis: memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik (misalnya: pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis dan hubungan pelanggan).
- c. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah: dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional (misalnya: komunikasi antar pribadi, keterampilan-keterampilan manajerial/kepegawaian, dan pemecahan konflik).

- d. Pelatihan perkembangan dan inovatif: Menyediakan focus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan (misalnya: praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif, dan perubahan organisasional).

Hasil uraian diatas menunjukkan bahwa metode pelatihan berperan penting dalam konsep pelatihan sehingga banyak membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan meningkatkan skill karyawan. Selain itu juga banyak metode-metode alternatif yang bisa digunakan oleh perusahaan tergantung situasi dan kondisi yang ada dalam perusahaan.

6. Materi pelatihan

Pemilihan materi pelatihan atau isi program pelatihan yang tepat merupakan unsur yang sangat penting untuk pencapaian tujuan kegiatan pelatihan yang efektif dan efisien. Menurut Davies (2005:240) materi pelatihan yang efektif yaitu:

- a. Mengidentifikasi kebutuhan

Semua bahan pelatihan harus ditulis dalam konteks pemenuhan kebutuhan pelatihan. Oleh karena itu, semua bahan pelatihan yang ditulis harus merupakan hasil analisis untuk memenuhi kebutuhan bisnis organisasi.

- b. Mulailah dari akhir

Sebelum memulai, identifikasi terlebih dahulu sasaran sesi pelatihan.

Untuk memulai identifikasi harus dimulai dari analisis kebutuhan peserta yang ingin dibentuk melalui sesi pelatihan.

c. Ikuti siklus pembelajaran

Memastikan bahwa desain pelatihan harus mencakup semua tahap dalam siklus pembelajaran. Tahap siklus pembelajaran, peserta harus memperoleh pengalaman, berhenti untuk merenungkan pengalaman yang diperoleh, merencanakan bagaimana menerapkan wawasan tersebut dalam praktik dan memahami makna pengalaman tersebut

d. Kumpulkan semua informasi

Menulis materi pelatihan untuk diajarkan kepada orang lain, berarti harus mengumpulkan sejumlah informasi kedalam suatu bentuk yang sistematis dan bermanfaat.

e. Selektif

Mempertimbangkan beberapa lama waktu yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran sesi pelatihan.

f. Memadukan dalam urutan yang logis

Susun informasi yang telah diseleksi kedalam urutan yang logis. Mengajak peserta pelatihan untuk memahami materi dari elemen yang telah diketahui. Agar materi lebih hidup dan mudah dipahami, gunakan analogi bahasa sebagai ilustrasinya.

g. Tulis dalam bahasa sederhana

Pelatih yang biasanya pintar bicara disepan publik, aan sangat kesulitan kalau menuangkan idenya di atas kertas. Untuk mengatasi hal tersebut, kita harus menuliskannya dalam bahasa sederhana dan seefektif mungkin.

h. Memanfaatkan tata letak

Membuat tata letak yang membantu pemahaman dan memudahkan gerak mata. Memberi ruang putih yang lebih banyak untuk memisahkan topik yang satu dengan yang lain. Untuk memberi tekanan pada suatu topik, beri identifikasi secukupnya.

i. Beri ilustrasi

Ingat bahwa gambar bisa menggantikan ribuan kata (*a picture is worth a thousand words*). Menggunakan diagram dan gambar untuk membantu menyampaikan pesan. Apabila menyusun bahan untuk *trainer* lain, siapkan gambar tersebut untuk menyampaikan pesan yang diajarkan.

j. Baca keras-keras

Apapun yang ditulis, bacalah keras-keras. Ringkas kalimat yang terlalu panjang dan anti kata-kata yang sulit dipahami dengan kata yang lebih akrab.

k. Lakukan koreksi final

Materi yang berkualitas akan meningkatkan kredibilitas. Proses editing yang buruk akan menghancurkan kredibilitas. Sering kali peserta pelatihan mendengar pembenaran dari *trainer* mengenai kekeliruan-kekeliruan kecil, namun sangat mengganggu yang ditemukan dalam materi pelatihan. Koreksi final akan menghindari kesalahan ini. Selalu gunakan pengecekan ejaan dan tata bahasa pada saat mengetik di pengolahan kata.

Mengenai materi pelatihan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai dan harus memperhatikan kesesuaian dengan pekerjaan, pelatihan

dan ketentuan waktu pelatihan sehingga dapat dicapai sesuai dengan target dan tujuan perusahaan.

Materi pelatihan sangat dibutuhkan dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Materi pelatihan dibagi menjadi tiga kelompok yaitu:

- 1) Materi dasar adalah materi paling mendasar yang sebaiknya diketahui oleh peserta pelatihan, misalnya tentang suatu kebijakan, peraturan-peraturan, keputusan dan sebagainya. Penyampaian materi yang bersifat kognitif ini dilakukan dengan sebuah metode yang disesuaikan dengan tingkat kebutuhannya.
- 2) Materi inti adalah materi yang harus diketahui dan dikuasai oleh peserta pelatihan yang diarahkan pada kompetensi yang ingin dicapai. Penyampaian materi dilakukan dengan berbagai alternatif metode yang menyebabkan terjadinya proses eksperimentasi dan eksplorasi oleh peserta.
- 3) Materi penunjang adalah materi yang bias dikaitkan untuk menunjang materi inti yang terdiri dari *building learning commitmen (BLC)*, *plan of action (POA)* atau rencana tindak lanjut (RTL) dan praktik kerja lapangan (PKL). Untuk itu perlu dirancang keterkaitan antara materi di dalam kelas yang disampaikan dengan metode studi kasus, latihan, dan sebagainya dengan metode yang sesuai.(www.lrckesehatan.net)

Materi pelatihan merupakan salah satu unsur penting selain metode pelatihan guna pelaksanaan program pelatihan. Pemilihan dan penyusunannya

harus tepat berdasarkan kriteria-kriteria yang sudah ditetapkan sehingga pelatihan tersebut berjalan dengan efektif dan efisien tanpa mengesampingkan kebutuhan dan tujuan pelatihan.

C. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

1. Pengertian Kesehatan Kerja

Aspek kesehatan kerja merupakan salah satu aspek yang penting dan perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan karena resiko yang ditimbulkannya juga cukup besar. Disamping perlunya mencegah karyawan mengalami kecelakaan perusahaan perlu juga memelihara kesehatan karyawan. Menyangkut kesehatan fisik maupun mental, kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit, stress maupun karena kecelakaan yang terjadi pada saat bekerja.

Kesehatan menurut Mathis (2009:245) “yaitu merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum, individu yang sehat adalah individu yang bebas penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal umumnya.” Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:161) “Kesehatan kerja yaitu suatu kondisi yang menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.”Kesimpulannya adalah kesehatan kerja merupakan suatu keadaan dimana para pekerja dalam kondisi yang terbebas dari gangguan penyakit baik fisik maupun psikologi yang disebabkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja.

Kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental, dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-

tingginya (Kurniawijaja, 2010:72). Kondisi kerja yang memenuhi syarat keselamatan adalah:

- a. Kebersihan: merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi di semua ruangan kerja, gang dan tangga setiap hari harus bersih. Apabila keadaan kerja dalam keadaan kotor akan mengganggu kesehatan yang disebabkan oleh faktor biologis seperti bakteri, virus, jamur dan sebagainya.
- b. Tersedianya air minum yang bersih dan sehat: air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa, dan harus disediakan secara cuma-cuma ditempat kerja.
- c. Penerangan yang cukup, tidak silau atau gelap: Mata merupakan pintu masuknya gambaran dunia luar dan menguasai 90% kegiatan sehari-hari, itulah mengapa sebabnya mengapa kemampuan melihat paling cepat menurun dibandingkan kapasitas dari organ lainnya. Lelah visual (mata lelah) paling banyak dikeluhkan terutama bagi mereka yang bertugas di bidang yang memerlukan kecermatan, sehingga mata harus dijaga agar selamat, sehat serta selalu edapat citra yang menyenangkan.
- d. Ventilasi yang cukup: ventilasi yang cukup dapat membuat ruangan dipenuhi oleh udara yang segar. Dalam pengaturan ventilasi dapat menggunakan AC, kipas angin ataupun jendela dengan beberapa ketentuan.
- e. Pengaturan barang atau ruang kerja: pengaturan barang atau ruang kerja yang rapih dan bersih dapat menghindari serangan bakteri dan baksil, tikus serta serangga pembawa penyakit. Didalam penataan ruang dan peralatan harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan serta jenis proses produksinya.
- f. Suara atau kegaduhan: telinga merupakan organ penginderaan penting setelah mata karena dengan telinga kita bisa berkomunikasi lisan dengan dunia luar. Bahaya yang mengancam indera pendengaran adalah kebisingan. Kebisingan adakalanya dapat diadaptasi oleh telinga, tetapi sampai seberapa tinggi tingkat kebisingan itu dapat ditoleransi masih sulit diketahui.
- g. Warna barang dan dinding: warna barang atau dinding yang dipengaruhi oleh panas atau dingin dapat mengganggu mata. Dalam menetapkan warna ruangan, pertama-tama harus menganalisa tujuannya dan harus sesuai dengan kebutuhan fisiologis dan psikologis.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja yang memenuhi syarat adalah dengan terjaganya kebersihan, tersedianya air minum yang bersih, penerangan yang cukup, ventilasi yang baik, tata ruang yang baik, suara yang ditimbulkan dalam ruang kerja tidak terlalu bising dan masih bisa

ditoleransi dan yang terakhir adalah warna barang dan dinding di ruangan kerja tidak mencolok sehingga dapat mengganggu mata.

2. Tujuan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2002:162) tujuan kesehatan kerja karyawan meliputi:

1. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
2. Agar meningkat kegairahan, keserasian, dan peningkatan partisipasi kerja.
3. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
4. Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dari penyakit dalam bekerja.

Kesehatan kerja bertujuan untuk menjaga kondisi fisik karyawan dari timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh proses kerja karyawan. kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan keserasian, gairah kerja serta peningkatan partisipasi kerja karyawan dan dapat memenuhi tuntutan kerja dari perusahaan.

Fokus yang penulis ingin sampaikan disini adalah pada poin ke tiga dan ke empat, yaitu agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja dan agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dari penyakit dalam bekerja. Dalam poin tersebut bagaimana usaha perusahaan untuk bisa menjaga karyawannya sehingga bisa memenuhi kedua poin tersebut, yang menurut penulis adalah dengan melengkapi karyawannya dengan alat perlindungan diri lengkap dan juga melakukan pelatihan sehingga para karyawan lebih awas dan teliti dalam bekerja dengan demikian niscaya kesehatan dan keselamatan kerja akan meningkat dan dapat memenuhi poin di atas.

3. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2002:161) “keselamatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja”, sedangkan menurut Mathis (2009:245) “menjelaskan bahwa keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang.” Inti dari pengertian keselamatan kerja adalah perlindungan terhadap kondisi fisik seseorang yang aman dan selamat dari penderitaan, kerusakan maupun kerugian di tempat kerja.

4. Pendekatan Sistem pada Manajemen Keselamatan Kerja

Pendekatan sistem pada manajemen keselamatan kerja dimulai dengan mempertimbangkan tujuan keselamatan kerja, teknik, dan peralatan yang digunakan, proses produk, dan perencanaan tempat kerja. Tujuan keselamatan harus integral dengan bagian dari setiap manajemen dan pengawasan kerja. Begitu pula peranan bagian kepegawaian sangat penting dalam pengaplikasian pendekatan sistem keselamatan pada perusahaan.

Odiorne dalam Mangkunegara (2002:163) mengemukakan bahwa pendekatan sistem pada manajemen keselamatan kerja mencakup “*establish indicator systems, involve immediate supervisors in the reporting system, develop safety management procedures, make safety a part of the job objectives, and train employees and supervisory personnel in safety management*”.

1. Penetapan *Indicator System*. Tahap dasar dalam implementasi sistem keselamatan kerja adalah menetapkan metode untuk mengukur pengaruh pelaksanaan keselamatan kerja, kesehatan, dan kesejahteraan pegawai. Statistik kecelakaan harus dijadikan pedoman dan dibandingkan dengan organisasi lainnya. Efektivitas dalam sistem dapat diukur dan kecenderungan-kecenderungannya dapat diidentifikasi. Indikator-indikator tersebut merupakan kriteria untuk tujuan keselamatan kerja.
2. *Melibatkan Para Pengawas dalam Sistem Pelaporan*. Bilamana terjadi kerusakan harus dilaporkan pada pengawas langsung dari bagian kerusakan, dan laporan harus pula mengidentifikasi kemungkinan penyebab terjadinya kecelakaan. Hal ini agar pengawas dapat mudah mengadakan perbaikan dan mengadakan upaya preventif untuk masa selanjutnya.

3. *Mengembangkan Prosedur Keselamatan Kerja.* Pendekatan sistem yang esensi adalah menetapkan sistem komunikasi secara teratur dan tindak lanjut pada setiap kecelakaan pegawai. Kemudian mengadakan penelitian terhadap penyebab terjadinya kecelakaan dan mempertimbangkan kebijakan yang telah ditetapkan untuk diadakan perubahan seperlunya sesuai dengan keperluan pada saat itu.
4. *Menjadikan Keselamatan Kerja sebagai Bagian dari Tujuan Kerja.* Membuat kartu penilaian keselamatan kerja. Setiap kesalahan yang dibuat oleh pegawai dicatat oleh pengawas dan dipertanggungjawabkan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian prestasi kerja, kondisi pegawai yang bersangkutan.
5. *Melatih Pegawai-Pegawai dan Pengawasan dalam Manajemen Keselamatan Kerja.* Melatih pegawai-pegawai agar dapat menggunakan peralatan kerja dengan baik. Begitu pula pegawai-pegawai dilatih dengan menggunakan alat pengaman jika terjadi kecelakaan di tempat kerja.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pendekatan dalam manajemen keselamatan kerja meliputi penetapan *indicator system* maksudnya adalah menetapkan metode untuk mengukur pengaruh pelaksanaan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan pegawai; melibatkan pengawas dalam system pelaporan; melakukan pengembangan terhadap sistem keselamatan kerja; menjadikan keselamatan kerja sebagai tujuan perusahaan; melakukan pelatihan dan pengawasan terhadap karyawan dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja.

5. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Kesehatan karyawan bisa terganggu karena penyakit akibat kerja, maupun karena kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2002:163) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada

khususnya, dan manusia pada umumnya. Sedangkan menurut Asep (2004:41) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu daya upaya sedemikian rupa sehingga dapat menjamin dan menciptakan kondisi kerja yang aman dan bebas dari resiko kecelakaan (terutama bagi perusahaan individu yang dalam operasionalnya mempengaruhi masing masing).

Dari definisi-definisi diatas dapat diketahui bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah upaya perusahaan dalam menciptakan kondisi pekerjaan yang aman sehingga membuat karyawan merasa selamat dan bebas dari resiko kecelakaan.

6. Tujuan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Tujuan utama kesehatan dan keselamatan kerja adalah untuk sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi sumber daya manusia (Swasto, 2011:107).

Tujuan dari program keselamatan kerja antara lain adalah melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup, menjamin keselamatan kerja setiap orang yang berada di lingkungan kerja dan memelihara sumber produksi dan dipergunakannya secara aman dan efisien. Sedangkan tujuan program kesehatan kerja adalah:

- a. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik karyawan perusahaan, petani, nelayan, pegawai negeri atau pekerja bebas.
- b. Sebagai alat untuk meningkatkan produksi, yang berlandaskan pada tingkat efisiensi dan tingkat produktivitas kerja manusia.

Seperti yang sudah diterangkan diatas bahwa tujuan dari program kesehatan dan keselamatan kerja adalah melindungi, menjamin dan memelihara tenaga kerja sehingga timbul rasa aman dan nyaman dalam bekerja, selain itu diharapkan ada simbiosis mutualisme disini yaitu tingkat produktivitas dari karyawan pun meningkat.

Upaya-upaya pencegahan penyakit akibat kerja secara terpadu atau terkait tersebut menurut Barthos (2001:150) adalah:

- 1) Pengaturan jam kerja: Jam kerja normal 40 jam kerja seminggu untuk era industri tahun 2000 tidak lagi memberikan jaminan produktivitas tinggi. Apabila diperhitungkan kerja lembur baik secara teratur maupun secara sewaktu-waktu hanya merupakan hak istimewa bagi sebagian kecil pekerja terampil yang mengelola teknologi canggih. Apakah jam kerja normal tersebut sama antara pekerjaan yang berbahaya dengan resiko tinggi dengan pekerjaan yang tidak banyak menanggung resiko seperti jam kerja pelaut, angkutan darat, industry kimia dan sebagainya.
- 2) Daya tahan tubuh pekerja: daya tahan tubuh pekerja baik fisik maupun mental mempengaruhi keselamatan dan kesehatan serta produktivitas kerja. Pekerja yang daya tahannya buruk akan mempengaruhi motivasi dan kreativitas kerja, untuk itu perlu diupayakan gizi, menu makanan serta minuman penyegar untuk menunjang kesehatan fisik dan mental mereka.
- 3) Kemudahan menghemat waktu dalam efisiensi kerja: setiap pekerja mengenai *job classification* dan *job description* yang apabila dikaji dengan standart *rate of performance* dan volume pekerjaan maka diperoleh suatu jam kerja yang efisien dan efektif.
- 4) Kenyamanan kerja: dalam memasuki era industri tahun 2000 maka diperlukan perubahan-perubahan total dalam:
 - a) Desain peralatan yang disesuaikan dengan kondisi kerja di Indonesia.
 - b) Perubahan sikap kerja dan budaya kerja. Penggunaan manual dan label yang sangat sederhana melalui model-model simbolik di Indonesia sendiri.
- 5) Keamanan kerja: keamanan kerja dalam melakukan suatu pekerjaan ditandai dengan adanya kesempurnaan di dalam lingkungan kerja, alat kerja, bahkan kerja yang dikendalikan oleh sebuah sistem manajemen yang baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upaya pencegahan penyakit akibat kerja adalah dengan melakukan pengaturan jam kerja yang sesuai dan tidak berlebihan sehingga fisik dan mental karyawan pun masih awas dalam bekerja sehingga dapat meminimalisir kelalaian dalam bekerja, selain itu penetapan *job*

description yang baik dan jelas sehingga dapat menciptakan efisiensi dalam bekerja dan yang terakhir kenyamanan dan keamanan dalam bekerja dengan alat perlindungan diri dan pelatihan terhadap karyawan dapat menunjang dua hal tersebut.

Penerapan teknologi canggih bukanlah berarti mengesampingkan teknologi tradisional karena pada awalnya teknologi canggih pun berasal dari teknologi dasar yaitu teknologi tradisional itu tadi, tujuan pokok nya adalah meningkatkan nilai tambah dan menurunkan biaya produksi, ini akan memacu tingkat produktivitas kerja namun kecelakaan kerja pasti ada dengan penggunaan teknologi canggih sekalipun. Perusahaan hanya bisa meminimalisir kecelakaan kerja dengan melakukan pelatihan terhadap setiap karyawan yang melakukan proses produksi.

7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sutrisno (2007:213) faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja, meliputi:

1. Faktor manusia atau karyawan itu sendiri meliputi, kurangnya kemampuan fisik, mental dan psikologi, kurangnya pengetahuan dan keterampilan, dan stress serta motivasi yang tidak cukup.
2. Faktor kerja/lingkungan meliputi, kurangnya kepemimpinan dan pengawasan, rekayasa, pengadaan barang, perawatan, standar-standar kerja dan penyalahgunaan alat kerja.
3. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas maupun bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, suhu penerangan dan situasi kerja sendiri.

Lalu Husni (2003:241) secara lebih jauh mengklasifikasikan ada empat faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja.

1. Faktor manusia, diantaranya kurangnya keterampilan atau pengetahuan tentang industri dan kesalahan penempatan tenaga kerja.

2. Faktor material atau peralatannya, misalnya bahan yang seharusnya dibuat dari besi dengan bahan lain yang lebih murah sehingga menyebabkan kecelakaan.
3. Faktor sumber bahan bahaya, meliputi:
 - a. Perbuatan bahaya, misalnya metode kerja yang salah, sikap kerja yang teledor serta tidak memakai alat pelindung diri.
 - b. Kondisi/keadaan bahaya, misalnya lingkungan kerja yang tidak aman serta pekerjaan yang membahayakan.
4. Faktor lingkungan kerja yang tidak sehat, misalnya kurangnya cahaya, ventilasi, pergantian udara yang tidak lancar dan suasana sumpek.

8. Usaha-Usaha dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2002:162) “Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
2. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan berbahaya.
3. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
4. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
5. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keasrian lingkungan kerja.
6. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

Dengan demikian kesehatan dan keselamatan kerja akan juga ikut meningkat jika usaha-usaha diatas juga dilakukan dengan baik oleh perusahaan sehingga karyawan tidak khawatir lagi untuk bekerja di perusahaan. Sehingga dalam diri karyawan muncul rasa nyaman dan aman dalam bekerja.

D. Pengaruh Pelatihan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sangatlah penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, sehingga perusahaan diharapkan mampu membuat suatu rencana tentang pelatihan untuk para karyawan agar mengerti dan memahami cara penggunaan peralatan kerja dengan baik. Menurut Odiorne dalam Mangkunegara (2002:163) mengemukakan bahwa pendekatan sistem pada manajemen keselamatan kerja mencakup antara lain: *train employees and supervisory personel in safety management* maksudnya ialah Melatih Pegawai-Pegawai dan Pengawasan dalam Manajemen Keselamatan Kerja. Melatih pegawai-pegawai agar dapat menggunakan peralatan kerja dengan baik. Begitu pula pegawai-pegawai dilatih dengan menggunakan alat pengaman jika terjadi kecelakaan di tempat kerja. Modul Pelatihan Hiperkes dan Keselamatan Kerja (2002) mengungkapkan bahwa "Pendidikan dan pelatihan karyawan diperlukan untuk memastikan bahwa setiap karyawan mempunyai keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya. Begitu pula dengan pelatihan dibidang Kesehatan dan keselamatan kerja, diharapkan semua karyawan dapat memahami pentingnya Kesehatan dan keselamatan kerja dilingkungan tempat bekerja". Sedangkan menurut Flippo (1995:259) sebagian besar program keselamatan harus mengutamakan proses pendidikan dan pelatihan karyawan untuk bertindak, berpikir dan bekerja dengan aman. Banyak cara dapat ditempuh untuk melakukan pendidikan ini diantaranya adalah: penekanan pada titik-titik keselamatan kerja selama sidang-sidang pelatihan. Khususnya dalam pelatihan ditempat kerja.

E. Konsep dan Hipotesis

1. Konsep

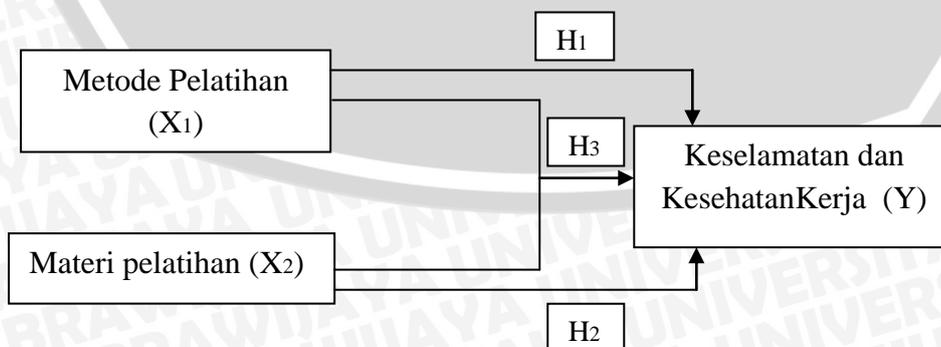
Model konsep yang mendasari pembahasan tentang pelatihan dan pengembangan terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja adalah penggunaan sumberdaya yang ada pada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara umum yaitu mencapai keuntungan dengan semaksimal mungkin. Berdasarkan teori yang dikemukakan dan tujuan teoritis mengenai pelaksanaan pelatihan dan hubungannya terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, maka digunakan penelitian dengan konsep:



Gambar 2.1
Model Konsep

2. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari perumusan masalah yang harus diuji kebenarannya dari perumusan masalah yang ada. Berdasarkan acuan pengembangan model konsep yang dilanjutkan pada model hipotesis, maka penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2.2
Model Hipotesis

Keterangan:

—————→ : pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

Berdasarkan model konsep dan hipotesis diatas, maka rumusan hipotesisnya adalah:

H1: Ada pengaruh yang signifikan antara Metode Pelatihan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan pada CV. BSM.

H2: Ada pengaruh yang signifikan antara Materi Pelatihan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan pada CV. BSM.

H3: Ada pengaruh yang signifikan antara metode palatihan dan Materi pelatihan terhadap Keselamatan dan Kesehata Kerja karyawan pada CV. BSM secara simultan.



BAB III

METODE PENELITIAN

Menurut Narbuko (2007:1), metodologi penelitian berasal dari kata “metode” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu; dan “logos” yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi metodologi artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara saksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan penelitian adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan, dan menganalisis sampai menyusun laporannya. Menurut Sugiyono (2011:2) “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.”

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Arikunto (2002:10), penelitian kuantitatif sesuai dengan namanya banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian juga pemahaman kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar, atau tampilan lain.

A. Jenis Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory* (penelitian penjelasan). Dengan demikian dapat diketahui bahwa

penelitian *explanatory* dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel penelitian sehingga diketahui hubungan atau pengaruh antar variabel tersebut.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja dilakukan pada CV. BSM. CV. BSM bergerak pada bidang perusahaan manufaktur yang memproduksi produk-produk *furniture* seperti lemari pakaian, meja tamu, meja televisi dan lain sebagainya. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1984 dan berlokasi di Jalan Raya Tunjung Tirto 1, Singosari Malang.

Pada perjalanannya, perusahaan terus meningkatkan kualitas sumberdaya yang ada mulai dari tenaga kerja, bahan baku yang digunakan sampai dengan teknologi yang diterapkan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi produksi. Penggunaan mesin potong, pengoperasian alat berat, pengolahan limbah produksi, serta sirkulasi udara akan sangat berdampak besar terhadap sumberdaya manusia yang ada pada lokasi yang dapat menyebabkan penurunan kesehatan kerja dan sangat mungkin terjadi kecelakaan kerja bila tidak ditunjang dengan pelatihan terhadap para pelaku produksi. Oleh karena itulah penelitian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja dilakukan khususnya di CV. BSM.

C. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2006:60), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Lebih lanjut Hatch dan Forhady (Sugiyono, 2006:60) memaparkan secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain.

Kerlinger (Sugiyono, 2006:61) menyatakan bahwa variabel adalah konstrak atau sifat yang akan dipelajari. Kerlinger juga mengatakan bahwa variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda (*different values*). Selanjutnya (Sugiono, 2006:61) menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas dimana, peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat dirumuskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut dan sifat atau nilai orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

1 Variabel Terikat

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011: 39). Variabel dependen pada penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja.

2 Variabel Bebas

Variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2011: 39). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pelatihan dan materi pelatihan.

D. Definisi Operasional Variabel

Menurut Singarimbun (2006:46), definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel.

Sejalan dengan judul penelitian, dalam penelitian ini pengonsepsian variabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas

b. Metode pelatihan

Pengertian metode pelatihan adalah upaya perusahaan dalam melakukan pelatihan kepada karyawannya dalam rangka peningkatan kualitas kerja karyawan. Dalam metode pelatihan yang ada di penelitian ini, peneliti lebih menekankan pada *on the job training* yaitu *job instruction*, *coaching* dan *apprenticeship* yang masing-masingnya di terapkan di dalam perusahaan.

c. Materi pelatihan

Pengertian dari materi pelatihan adalah isi dari program pelatihan karyawan.

Materi pelatihan pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai dan harus memperhatikan kesesuaian dengan pekerjaan, pelatihan dan ketentuan waktu pelatihan sehingga dapat dicapai sesuai dengan target dan tujuan perusahaan.

2. Variabel Terikat

a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya sedemikian rupa yang dilakukan oleh perusahaan sehingga dapat menjamin dan menciptakan kondisi kerja yang aman dan bebas dari resiko kecelakaan kerja.

Tabel 3.1
Variabel, Indikator dan Item

Variabel	Indikator	Item
Metode Pelatihan (X_1)	<i>Job instruction</i>	<ul style="list-style-type: none">• Dapat menjalankan instruksi dengan baik• Karyawan mengerti bagaimana seharusnya proses kerja terjadi
	<i>Coaching</i>	<ul style="list-style-type: none">• Dapat menjalankan tugas dengan baik• Lebih tanggap dalam proses pemecahan masalah
	<i>Apprenticeship</i>	<ul style="list-style-type: none">• Lebih terbiasa dalam bekerja di lapangan• Lebih terbiasa dalam mempraktekkan instruksi di lapangan
Materi Pelatihan (X_2)	Kesesuaian materi dengan kebutuhan	<ul style="list-style-type: none">• Materi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan karyawan.• Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Indikator	Item
Materi Pelatihan (X_2)	Kesesuaian materi dengan target perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> Materi yang diberikan dapat meningkatkan <i>skill</i> karyawan. Materi yang diberikan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan. Materi yang diberikan dapat meningkatkan ketelitian karyawan
	Koreksi final	<ul style="list-style-type: none"> Materi yang disampaikan apakah sudah tercapai dengan baik Terdapat perbedaan keahlian sebelum dan setelah pelatihan Terdapat perbedaan pengetahuan sebelum dan setelah pelatihan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Y_1)	Implementasi sistem	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan mendapat perlindungan kecelakaan kerja dari perusahaan Menetapkan metode untuk mengukur pengaruh pelaksanaan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan
	Melibatkan Para Pengawas dalam Sistem Pelaporan	<ul style="list-style-type: none"> Pengawas lebih terbiasa dalam mengidentifikasi kemungkinan terjadinya kecelakaan Pengawas lebih sigap ketika terjadi kerusakan pada peralatan sehingga cepat mendapat penanganan
	Mengembangkan Prosedur Keselamatan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan memberikan jaminan atas kecelakaan kerja Tersedianya alat perlindungan diri yang layak bagi karyawan
	Melatih karyawan agar dapat menggunakan peralatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan lebih terbiasa menggunakan alat perlindungan diri agar terlindungi dari kecelakaan kerja Karyawan lebih terbiasa dalam menggunakan alat kerja yang ada dalam masing-masing unit kerja

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Indikator	Item
Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y1)	Kebersihan	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan terbiasa dalam menjaga kebersihan di lingkungan kerja Kebersihan tiap-tiap unit kerja dipertanggungjawabkan tiap karyawan piket
	Penerangan yang cukup	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan lebih perhatian pada penerangan dalam lingkungan kerja Penerangan di unit kerja tidak mengganggu kerja karyawan, dalam hal ini terlalu gelap maupun terlalu terang
	Ventilasi yang cukup	<ul style="list-style-type: none"> Di lingkungan kerja terdapat ventilasi yang cukup Adanya saringan udara untuk mengurangi partikel sisa produksi yang bisa berbahaya
	Pengaturan barang atau ruang kerja	<ul style="list-style-type: none"> Ruang kerja yang cukup nyaman bagi karyawan Tata ruang tidak membahayakan karyawan Ada jalur khusus untuk evakuasi jika terjadi kecelakaan

Sumber: Data diolah

E. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2011: 80) populasi adalah: “wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada

objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek/objek itu” Secara garis besar jumlah total tenaga kerja yang dimiliki oleh CV. BSM ini adalah sebanyak 457 orang yang dibagi dalam 14 jabatan. Tetapi populasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada CV. BSM khususnya karyawan tetap bagian produksi saja yaitu sebanyak 382 orang. Penulis memilih karyawan bagian produksi karena karyawan bagian produksi erat kaitannya dengan kesehatan dan keselamatan kerja.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2011:81). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Metode *Proportional Random Sampling* yaitu suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan secara tepat mengenai sifat-sifat populasi yang heterogen, maka populasi harus dibagi-bagi dalam lapisan-lapisan (strata) yang seragam dan dari setiap lapisan dapat diambil secara acak. Dengan menggunakan metode ini, berarti semua lapisan dapat terwakili (Singarimbun, 2006:162). Maka sampel adalah objek yang diteliti sebagai bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi CV. BSM. Sedangkan peneliti menggunakan metode *Proportional Random*

Sampling karena dengan metode tersebut dapat mewakili setiap bagian produksi yang ada dalam perusahaan.

Menurut Hasan (2002:61), dalam menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misal 10%

Dengan menggunakan rumus diatas maka jumlah sampelyang ditentukan sebanyak:

$$n = \frac{382}{1 + 382 (0,1)^2} = 79.253112 \longrightarrow 80 \text{ orang}$$

Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80 orang atau 80 responden.

Tabel 3.2
Jumlah Sampel

No.	Bagian Produksi	Jumlah Karyawan	Sampel
1.	Pemotongan	14	$14/382 \times 80 = 2,93 = 3$
2.	Radial	34	$34/382 \times 80 = 7,12 = 7$
3.	Edging Troughfeed dan Edging Manual	37	$37/382 \times 80 = 7,75 = 8$
4.	Penggosokan, Vacum dan Laminasi	144	$144/382 \times 80 = 30,16 = 30$
5.	Pengeboran	59	$59/382 \times 80 = 12,37 = 12$
6.	Pembersihan	36	$36/382 \times 80 = 7,54 = 8$
7.	Inspeksi	25	$25/382 \times 80 = 5,24 = 5$
8.	Packaging	33	$33/382 \times 80 = 6,91 = 7$
Total		382	80

Sumber: Data Primer diolah, 2014

F. Sumber Data

Untuk menunjang kelancaran berlangsungnya penelitian ini, maka penulis membutuhkan berbagai sumber data . Sumber data adalah orang atau dokumen yang terkait langsung dengan permasalahan peneliti sebagai sumber informasi atau narasumber. Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2011:137) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya tanpa perantara, diamati, dan dicatat sendiri oleh peneliti. Data primer adalah sumber-sumber data yang memberikan data langsung dari tangan pertama atau data yang diperoleh langsung dari sumbernya dan diperoleh dari responden yang diteliti. Dalam penelitian ini data primer yang dibutuhkan peneliti adalah hasil kuesioner yang dibagikan kepada beberapa karyawan

b. Data Sekunder

Sedangkan data sekunder menurut Sugiyono (2011:139) adalah data yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini (metode kepustakaan). Penulis memanfaatkan sejarah perusahaan, maupun dokumen-dokumen yang tersedia untuk memperoleh data dan informasi.

G. Teknik Pengumpulan Data

Pada umumnya data-data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan metode tertentu. Data primer yang diambil dalam penelitian yang dilakukan penulis adalah data yang berupa opini subjek penelitian secara individual dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis melalui penyebaran kuesioner.

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Tujuan pokok pemberian kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survey dan memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin (Sugiyono, 2011:142). Penyebaran kuesioner dilakukan oleh penulis dengan cara menitipkan kuesioner tersebut kepada bagian administrasi di CV. BSM yang kemudian oleh bagian administrasi akan didistribusikan kepada karyawan yang bersangkutan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sebagai sesuatu yang tertulis, tercetak atau terekam yang dapat dipakai sebagai bukti atau keterangan. Sedangkan dalam www.kamusbahasaindonesia.org pengumpulan, pemilihan, pengolahan, dan penyimpanan informasi dalam bidang pengetahuan.

Dengan demikian disimpulkan bahwa dokumentasi adalah proses pengumpulan data yang dilakukan dengan menulis, mencetak, merekan suara maupun video dan digunakan sebagai bukti maupun informasi dalam bidang pengetahuan.

H. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut Ghozali (2006: 49) dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kuesioner harus dirancang dengan tepat dan mengandung isi yang relevan dengan apa yang harus diukur. Ada berbagai cara untuk mengukur validitas instrumen, dan salah satu yang biasa digunakan adalah teknik korelasi *product moment pearson*. Konstruk dikatakan valid jika nilai *pearson correlatin* > 0.5 .

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006: 45). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2011: 121). Reliabilitas instrument diuji dengan cara *one shoot*, yaitu dengan mengukur hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain. Salah satu teknik yang dapat digunakan adalah dengan melakukan uji *Cronbach's Alpha*. Kriteria pengukuran reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* sebagai berikut: apabila nilai *cronbach's alpha* kurang dari 0,6 maka diindikasikan tidak reliabel, bila nilai antara 0,6–0,7 diindikasikan *acceptable*, nilai 0,7–0,8 diindikasikan baik dan nilai lebih dari 0,8 diindikasikan sangat baik (Sekaran, 2010: 312) dengan rumus:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum b^2}{612} \right)$$

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

$\sum b^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian total

3. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Hasil rekapitulasi uji validitas dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Metode Pelatihan (X1), Materi Pelatihan (X2)
dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y1)

Variabel	Item	r hitung	Sig.	Keterangan
Metode Pelatihan (X1)	X1.1.1	0,791	0,000	Valid
	X1.1.2	0,866	0,000	Valid
	X1.2.1	0,836	0,000	Valid
	X1.2.2	0,841	0,000	Valid
	X1.3.1	0,799	0,000	Valid
	X1.3.2	0,795	0,000	Valid
Materi Pelatihan (X2)	X2.1.1	0,664	0,000	Valid
	X2.1.2	0,686	0,000	Valid
	X2.2.1	0,709	0,000	Valid
	X2.2.2	0,679	0,000	Valid
	X2.2.3	0,721	0,000	Valid
	X2.3.1	0,758	0,000	Valid
	X2.3.2	0,711	0,000	Valid
Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y1)	X2.3.3	0,750	0,000	Valid
	Y1.1.1	0,823	0,000	Valid
	Y1.1.2	0,715	0,000	Valid
	Y1.2.1	0,724	0,000	Valid
	Y1.2.2	0,724	0,000	Valid
	Y1.3.1	0,726	0,000	Valid
	Y1.3.2	0,750	0,000	Valid
	Y1.4.1	0,649	0,000	Valid
Y1.4.2	0,749	0,000	Valid	

Y1.5.1	0,725	0,000	Valid
Y1.5.2	0,738	0,000	Valid
Y1.6.1	0,789	0,000	Valid
Y1.6.2	0,727	0,000	Valid
Y1.7.1	0,748	0,000	Valid
Y1.7.2	0,692	0,000	Valid
Y1.8.1	0,747	0,000	Valid
Y1.8.2	0,636	0,000	Valid
Y1.8.3	0,471	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2014

Berdasarkan hasil uji coba instrumen yang telah dilakukan dengan menggunakan 80 responden, diketahui hasil perhitungan statistik pada Tabel 3.3 menunjukkan bahwa semua *item* dari setiap indikator mempunyai nilai yang signifikan ($<0,05$), sehingga keseluruhan *item* dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji coba instrumen yang telah dilakukan dengan menggunakan sebanyak 80 responden diketahui hasil statistik pada Tabel 3.3 menunjukkan bahwa semua *item* dari setiap indikator mempunyai nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih dari pada 0,6 ($>0,6$), sehingga keseluruhan variabel dinyatakan reliabel. Hasil rekapitulasi uji validitas dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.4
Rekapitulasi Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Metode Pelatihan (X1)	0,902	Reliabel
2	Materi Pelatihan (X2)	0,859	Reliabel
3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y1)	0,938	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2014

I. Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh data frekuensi, presentasi dan rata-rata skor jawaban responden untuk masing-masing item pernyataan yang ada pada setiap variabel. Setelah itu, skor yang diperoleh dari masing-masing Item variabel tersebut selanjutnya dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada tiap variabel sesuai dengan persepsi responden.

2. Uji Asumsi Klasik

Terpenuhinya asumsi klasik merupakan salah satu syarat agar model analisis regresi linier berganda bisa digunakan. Untuk mendapatkan parameter-parameter estimasi dari model dinamis yang dipakai, penulis menggunakan metode penaksiran OLS (*Ordinary Least Square*). Penggunaan metode ini disertai dengan asumsi-asumsi yang mendasarinya, yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, (Ghozali, 2006: 147). Normalitas menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov*. Jika L hitung $<$ L tabel atau $Sig > 0.05$ maka normalitas data terpenuhi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas

(Ghozali, 2006: 125). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji berdasarkan metode *glejser*. Uji ini meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residual. Jika hasilnya menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap nilai absolut residual, residual regresi dianggap memiliki homoskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas).

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2006: 95). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Untuk mengetahui adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *Value Inflation Factor* (VIF). Jika $VIF < 10$ maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu (Ghozali, 2006: 99). Dalam konteks regresi, model regresi linier klasik mengasumsikan bahwa autokorelasi seperti itu tidak terdapat dalam *disturbance* atau gangguan. Ada atau tidaknya autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan uji *Durbin Watson* (DW-test). Secara konvensional dapat dikatakan bahwa suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi asumsi non-autokorelasi jika nilai dari uji *Durbin Watson* diantara d_U dan $4-d_U$.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Menurut Kotler (dalam Sekaran, 2010: 89), analisis regresi linear adalah suatu metode analisis statistik yang menggunakan model matematika tertentu yang terdiri atas beberapa buah asumsi. Hasil analisis regresi linear berganda akan mempunyai nilai (valid) hanya jika seluruh asumsi yang digunakan dapat diterima. Oleh karena itu, seluruh asumsi yang digunakan harus diuji keabsahannya untuk menguji validitas model. Seluruh pengujian dan analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *SPSS program 17.0 for Windows*.

4. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh program pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai variabel bebas (*independen*) terhadap kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel terikat (*dependen*), digunakan analisis persamaan regresi linier berganda, dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kesehatan dan keselamatan kerja

α = nilai intersip (konstan)

β_1, β_2 = koefisien arah regresi

X_1 = metode pelatihan

X_2 = materi pelatihan

e = *error* (kesalahan pengganggu)

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen adalah dengan model sebagai berikut:

1. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (*independent variable*) atau variabel penjelas yang dimasukkan ke dalam model memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (*dependent variable*) (Ghozali, 2006: 88). Untuk menolak atau menerima hipotesis, dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t tabel, jika:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Hipotesis diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Hipotesis ditolak

2. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen (*independent variable*) atau variabel penjelas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (*dependent variable*) (Ghozali, 2006: 88)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Perusahaan

Perusahaan swasta yang berbentuk Persekutuan komanditer (CV) dengan nama Bangkit Sukses Makmur atau disingkat dengan CV. BSM adalah sebuah perusahaan manufaktur yang memproduksi produk-produk *furniture* seperti lemari pakaian, meja tamu, meja televisi dan lain sebagainya. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1984 dan berlokasi di Jalan Raya Tunjung Tirto 1, Singosari Malang. Secara umum kegiatan yang ada di perusahaan ini meliputi pembuatan desain, proses produksi dan pemasaran.

Awalnya perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan kecil yang memiliki 3 karyawan saja dengan nama UD. AKIE yang terletak di Jalan Mayjen Panjaitan No. 49B Malang. Perusahaan ini pada awalnya hanya mampu memproduksi 14 unit produk per bulan. Dalam perkembangannya kemudian perusahaan ini mengalami beberapa tahapan perubahan, di antaranya pada tahun 1991 menjadi PT. Cipta Pesona Pertiwi Perkasa. Kemudian baru pada tanggal 16 September 1992 berubah nama menjadi CV. Bangkit Sukses Makmur.

Pada tahun 1993, lokasi perusahaan di Jalan Raya Tunjung Tirto ini terus berkembang, dimana produksinya mencapai 10.500 unit per bulan dan penjualan ekspornya mencapai 40% dari total penjualan perusahaan. Sehingga akhirnya dilakukan pengembangan perusahaan dengan membangun 2 anak perusahaan pendukung yang terletak di Desa Ngijo dan Pakis. Dan tepat pada tanggal 20 Juli

2009, CV. BSM berhasil meraih penghargaan dalam bidang sistem manajemen mutu ISO 9001:2000.

1. Struktur Organisasi CV. BSM

Dalam suatu perusahaan, struktur organisasi mempunyai peranan yang sangat penting karena dengan adanya struktur organisasi yang jelas, maka dapat diketahui pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian. Sehingga hal ini kemudian berdampak pada terciptanya suatu hubungan kerja yang baik antara individu-individu dalam organisasi yang bersangkutan sehingga visi atau tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai.

Struktur organisasi yang dimiliki CV. BSM wewenangnya mengalir dari pimpinan kepada bawahan sampai pada pekerja di tiap bagian.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Setelah mengetahui struktur organisasi yang ada pada CV. BSM secara makro maupun hanya yang ada di Ngijo pada subbab sebelumnya, maka selanjutnya akan dibahas mengenai tugas pokok dan fungsi dari masing-masing jabatan secara garis besar yang ada pada perusahaan. Berikut merupakan rincian tugas pokok dan fungsi mulai dari presiden direktur hingga manajer produksi.

a. Presiden Direktur

- 1) Mengulas dan memberikan persetujuan atas rencana-rencana strategis dan kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh *managing director* untuk meyakinkan pertumbuhan dan profitabilitas, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang perusahaan.

- 2) Berperan aktif dalam mewakili dan membangun citra perusahaan bagi masyarakat pada umumnya dan kalangan industri atau lembaga keuangan khususnya.
- 3) Memanggil dan memimpin RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham).
- 4) Mengesahkan persetujuan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham).

b. Manajer Keuangan

- 1) Mengatur dan menerapkan sistem kontrol akuntansi yang memastikan ketepatan manajemen finansial perusahaan.
- 2) Melaporkan kepada direktur utama *holding company* setiap bulannya kinerja perusahaan dibandingkan dengan rencana, sehingga nantinya akan diketahui status keuangan perusahaan.
- 3) Mengatur pembayaran keuangan untuk *pay-roll* keperluan rutin dan investasi serta mewakili perusahaan untuk segala bentuk pembayaran dalam jumlah besar.
- 4) Setiap tahun menyiapkan dan menyampaikan proposal anggaran belanja untuk tahun berikutnya kepada direktur *holding company* untuk ditelaah dan disetujui.
- 5) Menentukan *policy* investasi dan memastikan kebenaran dokumen aset yang ada dan menyimpannya dengan baik.

c. Manajer Akutansi dan Pajak

- 1) Bertanggung jawab terhadap laporan keuangan perusahaan untuk kepentingan internal dan eksternal perusahaan.

- 2) Bertanggung jawab terhadap pelaporan performansi perusahaan dibandingkan dengan anggaran yang ada.
- 3) Melaksanakan wewenang sesuai batasan yang diterapkan terkait dengan pembuatan laporan perusahaan.
- 4) Bertanggung jawab untuk melakukan pencocokan saldo neraca dengan saldo riil semua transaksi keuangan.

d. Manajer Sumber Daya Manusia dan Umum

- 1) Mengkoordinasi dan bertanggungjawabkan kegiatan operasional manajer SDM Gatra Mapan Pusat, CV. BSM Ngijo dan Gatra Mapan Pakis.
- 2) Mengkoordinasi kegiatan departemen sumber daya manusia yang terpusat, misalnya diklat, rekrutmen, pakaian seragam karyawan, karyawan teladan dan lain sebagainya.
- 3) Bersama direktur melaksanakan fungsi pengawasan SDM secara efektif dan berkelanjutan.
- 4) Membuat anggaran konsolidasi biaya atau beban tahunan pada departemen SDM.

e. Manajer Gudang

- 1) Mengontrol pengeluaran bahan baku dan *spare part*.
- 2) Menyiapkan dokumen surat ijin keluar kendaraan dan mendelegasikannya jika memungkinkan.
- 3) Memberikan perintah kerja langsung dan mengontrol pelaksanaan operasional gudang bahan baku dan *spare part*.

- 4) Memberikan teguran kepada bawahan apabila menjalankan tugasnya menyalahi prosedur yang berlaku.

f. Manajer Pengadaan

- 1) Menjamin terciptanya hubungan yang baik dengan para pemasok bahan baku sehingga proses manufaktur yang ada dapat berjalan dengan baik dan lancar.
- 2) Memastikan bahwa semua transaksi yang terjadi sejak dikeluarkannya OPB, PO penerimaan barang sampai dengan persediaan dapat berjalan sebagaimana mestinya.
- 3) Melakukan *review* atas harga bahan baku dengan selalu melakukan perbandingan harga dengan pemasok sejenis dan mempertimbangkan *trend* situasi ekonomi dan politik.
- 4) Melakukan negosiasi masalah pembayaran selama mungkin atas bahan baku yang dibeli tanpa mengurangi citra perusahaan terhadap pemasok.
- 5) Melakukan penolakan atas pengiriman barang yang tidak sesuai atas rekomendasi pihak QA dan kuantitasnya apabila tidak sesuai dengan pesanan.

g. Manajer Pemasaran dan Penjualan Lokal

- 1) Merencanakan, menyelenggarakan dan bertanggung jawab penuh terhadap seluruh kegiatan departemen lokal.
- 2) Mengendalikan pemasaran dan penjualan untuk pencapaian target penjualan, pencapaian profit serta pertumbuhan pasar lokal.

- 3) Melakukan pembinaan dan arahan serta menemukan kebijakan-kebijakan perusahaan kepada seluruh SDM pemasaran lokal sesuai ISO hingga tercapai kinerja optimal di lingkungan departemen pemasaran lokal.

h. Manajer Pemasaran dan Penjualan Luar Negeri

- 1) Memimpin, menyelenggarakan serta mengkoordinasikan seluruh aspek pengelolaan pemasaran ekspor.
- 2) Memberikan masukan dan saran tentang lingkup tugasnya kepada direktur pemasaran.
- 3) Menjual dengan harga jual minimum sesuai dengan parameter yang ditentukan untuk mencapai margin penjualan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 4) Mengusulkan pembuatan strategi *make to stock* sesuai parameter yang ditetapkan.

i. Manager *Research and Development*

- 1) Mengumpulkan permintaan *input* desain, menganalisa awal dan menghasilkan karya berupa gambar, *art work*, *prototype*, sampel, estimasi pemakaian bahan, estimasi HPP, spesifikasi, *packaging*, dan data lain yang berkaitan.
- 2) Mengembangkan dan memprakarsai konsep-konsep pengembangan produk dan penyempurnaan produk secara terprogram dan berkesinambungan.
- 3) Mengontrol pengeluaran data desain dari seluruh departemen RnD.

j. **Manajer Produksi**

- 1) Menjamin terlaksananya proses produksi dapat berjalan dengan lancar
- 2) Menjamin setiap produk yang dihasilkan dapat memenuhi standar kualitas dan biaya yang telah ditetapkan serta dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
- 3) Melakukan koordinasi dengan departemen PPC dalam hal ketersediaan bahan baku, kapasitas yang dimiliki serta target pencapaian sesuai dengan rancangan bisnis yang dibuat.
- 4) Melakukan koordinasi dengan departemen QA dan departemen RnD dalam upaya menjaga dan meningkatkan kualitas produk dalam menghadapi persaingan pasar yang semakin hari semakin ketat.

3. Ketenagakerjaan

Dalam suatu kegiatan produksi, salah satu faktor pentingnya adalah tenaga kerja. Dikatakan penting karena tanpa adanya tenaga kerja, maka kegiatan operasional perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Dan berikut akan dibahas beberapa hal mengenai tenaga kerja yang ada di CV. BSM, mulai dari jumlahnya, pengaturan hari kerjanya, hingga penggajian dan tunjangan.

a. Jumlah Tenaga Kerja

Secara garis besar jumlah total tenaga kerja yang dimiliki oleh CV. BSM ini adalah sebanyak 457 orang yang dibagi dalam 14 jabatan. Berikut rinciannya yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Jumlah Karyawan CV. BSM Per Juli 2013

No.	Jabatan	Jumlah
1	Direktur Produksi	1
2	Manajer Produksi	1
3	Manajer PSMM	1
4	Manajer SDM	1
5	Manajer Keuangan	1
6	Kepala Kelompok Bag. Umum	1
7	Staf Bag. Umum	7
8	Lead Supervisor	1
9	Supervisor	3
10	Staf PPC	1
11	Foreman	11
12	Kepala Kelompok	20
13	Pekerja CV. BSM Ngijo	382
14	Pekerja Tambahan dari Pusat	26
Total		457

Sumber: Data Perusahaan Ketenagakerjaan, 2014

Dari data di atas diketahui bahwa pekerja di lantai produksi dari CV. BSM dibagi menjadi 2, yaitu pekerja inti dari CV. BSM sendiri dan pekerja tambahan dari PT. Gatra Mapan Pakis (pusat). Adanya pekerja tambahan ini bertujuan untuk membantu para operator maupun pekerja, mengingat rata-rata pekerja tambahan yang diperbantukan merupakan orang lama dan cukup ahli.

b. Pengaturan Hari dan Jam Kerja

Hari kerja merupakan hari-hari dimana seluruh karyawan masuk untuk bekerja, dimana dimulai dari hari senin sampai dengan hari sabtu. Berikut merupakan ketentuan hari dan jam kerja di CV. BSM, antara lain :

- 1) Hari dan jam kerja biasa adalah tujuh setengah jam kerja setiap harinya dalam 6 hari kerja.

- 2) Setelah melaksanakan kerja selama 4 jam berturut-turut diberikan waktu istirahat selama 0,5 jam (hal tersebut di luar hitungan jam kerja).
- 3) Setiap pekerja diberikan istirahat mingguan sekurang-kurangnya satu hari dalam seminggu.
- 4) Demi kelancaran proses produksi, maka perusahaan menyusun jam kerja seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2
Pengaturan Hari dan Jam Kerja CV. BSM

Non Shift

Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin - Kamis	07.00 – 17.10	11.30 - 12.30
Jumat	07.00 – 17.10	11.15 - 12.30
Sabtu	07.00 – 14.40	11.30 – 12.30

Shift I

Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin - Kamis	07.00 - 14.40	11.30 - 12.30
Jumat	07.00 - 14.40	11.15 - 12.30
Sabtu	07.00 - 14.40	11.30 - 12.30

Shift II

Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin - Kamis	15.00 - 22.40	17.30 – 18.30
Jumat	15.00 - 22.40	17.30 – 18.30
Sabtu	15.00 - 22.40	17.30 – 18.30

Sumber: Data Perusahaan Ketenagakerjaan, 2014

c. Penggajian dan Tunjangan Karyawan

Pada umumnya pemberian gaji dari perusahaan terdiri dari 2 macam, yaitu:

- 1) Karyawan harian

Pembayaran upah karyawan harian diberikan oleh perusahaan setiap hari sabtu. Upah yang diterima oleh karyawan harian sangat bervariasi yaitu mulai

dari yang terkecil Rp 36.000 hingga yang terbesar Rp 50.000 per harinya tergantung dari lamanya bekerja di perusahaan. Biasanya jabatan pekerja di lantai produksi inilah yang menerima upah harian.

2) Karyawan bulanan

Pembayaran upah bulanan ini ditunjukkan kepada mereka yang biasanya sudah menjabat sebagai staf. Dari hasil wawancara diketahui bahwa jabatan mulai *foreman* dan beberapa kepala kelompok sudah dianggap sebagai staf. Dan besarnya gaji staf juga didasarkan pada jabatan yang ada.

Setelah mengetahui jenis gaji yang diterima oleh karyawan, berikutnya akan dibahas mengenai tunjangan yang diberikan oleh CV. BSM kepada karyawannya, antara lain :

1) Tunjangan Hari Raya

- a) Karyawan harian atau bulanan yang bekerja selama 12 bulan penuh mendapat THR 1 bulan penuh.
- b) Karyawan yang bekerja kurang dari 12 bulan tetapi melampaui 3 bulan akan diberikan THR sebesar masa kerja dikalikan satu bulan gaji dibagi 12.

2) Tunjangan Pengobatan

- a) Semua Karyawan diikutsertakan dalam ASKES

3) Tunjangan Kecelakaan Kerja

- a) Karyawan yang sudah menjadi anggota JAMSOSTEK akan mendapat ganti kerugian seperti tercantum dalam peraturan JAMSOSTEK dan ditambah dengan bantuan dari perusahaan.

- b) Karyawan yang belum menjadi anggota JAMSOSTEK hanya mendapat ganti rugi dari perusahaan.
- 4) Tunjangan Kematian
 - a) Ahli waris akan menerima santunana dari JAMSOSTEK ditambah dengan bantuan dari perusahaan.
 - b) Ahli waris akan menerima sumbangan dari perusahaan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan.
- 5) Tunjangan Lain-lain
 - a) Perkawinan sendiri
Suami / Istri / Anak / Orang Tua Rp 250.000
 - b) Karyawan meninggal dunia Rp 150.000
 - c) Karyawan / Istri karyawan
Melahirkan sampai 3 kali Rp 200.000
 - d) Khitan / Pembaptisan
Anak karyawan Rp 100.000

4. Kegiatan Produksi dan Pemasaran

a. Proses Produksi

Dalam menunjang suatu kegiatan produksi tentunya dibutuhkan proses produksi yang saling terintegrasi satu dengan lainnya. Dan pada CV. BSM ini terdapat beberapa proses produksi yang terbagi menjadi beberapa *work station* (WS), antara lain :

1) WS 1 (Pemotongan)

Pada awalnya bahan baku yang masih berupa lembaran dimasukkan ke dalam mesin pemotong. Pada mesin pemotong ini, pola atau model yang dibuat disesuaikan dengan spesifikasi yang telah dirancang

sebelumnya. Lalu bahan lembaran yang telah terpotong tersebut biasanya disebut komponen.

Berikut merupakan gambaran stasiun kerja pemotongan yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1
Stasiun Kerja 1 (Pemotongan)

Sumber: Dokumentasi Peneliti dari CV. BSM, 2014

2) WS 2 (Radial)

Kemudian setelah proses pemotongan, selanjutnya pada stasiun kerja ini, komponen yang ada harus melewati proses pembentukan bodi (membentuk siku atau model sesuai pola).

Berikut merupakan gambaran stasiun kerja pembentukan bodi yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.2

Stasiun Kerja 2 (Radial)

Sumber: Dokumentasi Peneliti dari CV. BSM, 2014

3) WS 3 (*EdgingTroughfeed* dan *Edging Manual*)

Pada stasiun kerja ini dilakukan dilakukan proses *edging*, yaitu pelapisan pada tepi komponen dengan menggunakan bahan yang disebut *edge*. Proses ini dapat dilakukan dengan manual maupun dengan menggunakan mesin. Dilakukan manual jika sudut yang harus dilapisi

berkelok-kelok. Sedangkan apabila benar-benar datar dan simetris baru bisa menggunakan mesin yang disebut mesin *edging troughfeed*.

Berikut merupakan gambaran stasiun proses *edging* yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.3
Stasiun Kerja 3 (Edging)

Sumber: Dokumentasi Peneliti dari CV. BSM, 2014

4) WS 5 (Penggosokan, Vacum, dan Laminasi)

Pada stasiun kerja ini awalnya dilakukan penggosokan pelapisan yang melebihi batas komponen agar *sheet* menempel tepat sesuai ukuran dan bentuk komponen. Lalu dilanjutkan dengan proses vacum dengan tujuan supaya tidak ada udara yang tersisa sehingga pelapisan yang sudah ada tidak bergelombang. Lalu proses terakhir pada stasiun kerja ini adalah laminasi dimana bahan baku yang masih berupa lembaran-lembaran dari bahan baku dilakukan pelapisan dengan menggunakan bahan pelapis atau

sheet. Proses laminasi besar ini dilakukan oleh mesin dengan bantuan lem sebagai perekat.

Berikut merupakan gambaran stasiun kerja penggosokan, vacum, dan laminasi yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini



Gambar 4.4

Stasiun Kerja 5 (Vacum)

Sumber: Dokumentasi Peneliti dari CV. BSM, 2014

5) WS 4 (Pengeboran)

Pada stasiun kerja ini dilakukan proses pengeboran yaitu proses pelubangan pada komponen dengan menggunakan mesin. Lubang-lubang pada komponen ini nantinya akan digunakan untuk memasang *spare part*

(baut, dowel, fisher, penrak, engsel, dan lain-lain) sehingga nantinya antar komponen dalam satu produk bisa disatukan menjadi satu produk utuh.

Berikut merupakan gambaran stasiun kerja pengeboran yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini



Gambar 4.5
Stasiun Kerja 4 (Pengeboran)

Sumber: Dokumentasi Peneliti dari CV. BSM, 2014

6) WS 6 (Pembersihan)

Pada stasiun kerja ini komponen yang telah melewati beberapa proses di atas dibersihkan dari sisa debu, lem dan kotoran yang mengganggu

kenampakan komponen. Peralatan yang digunakan pada stasiun kerja ini adalah kain, spiritus dan neosol.

Berikut merupakan gambaran stasiun kerja pembersihan yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.6
Stasiun kerja 6 (Pembersihan)

Sumber: Dokumentasi Peneliti dari CV. BSM, 2014

7) WS 7 (Inspeksi)

Setelah dilakukan pembersihan selanjutnya dilakukan pengecekan total komponen-komponen yang ada dalam satu produk apakah sudah sesuai dengan spesifikasi dan kualitas yang telah ditetapkan sejak awal. Pada stasiun kerja ini cara inspeksinya dilakukan dengan pemilahan satu per satu komponen siap packing. Selain itu pekerjaan check secara teknis juga

dilakukan dengan merakit komponen-komponen penyusunnya menjadi satu produk utuh dengan mengambil satu produk jadi secara acak.

Berikut merupakan gambaran stasiun kerja inspeksi yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini



Gambar 4.7

Stasiun Kerja 7 (Inspeksi)

Sumber: Dokumentasi Peneliti dari CV. BSM, 2014

8) WS 8 (*Packaging*)

Pada stasiun kerja yang terakhir ini dilakukan proses pengepakan komponen-komponen dalam satu dos, yang kemudian selanjutnya dikirim ke gudang bahan jadi.

Berikut merupakan gambaran stasiun kerja *packaging* yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini



Gambar 4.8

Stasiun Kerja 8 (*Packaging*)

Sumber: Dokumentasi Peneliti dari CV. BSM, 2014

b. Pemasaran

Setelah mengetahui proses produksi pada bagian sebelumnya, selanjutnya dibahas mengenai kegiatan pemasaran produk jadi dari CV. BSM ini. Secara umum daerah utama penjualan dari perusahaan ini terbagi menjadi 2 yaitu, lokal dan ekspor. Dari sumber yang didapat, 80% dari produk perusahaan ini diekspor ke berbagai wilayah, seperti Inggris, Jerman, Prancis, Amerika, Australia, Asia Tenggara dan Timur Tengah. Sedangkan 20% sisanya dipasarkan di pasar lokal seluruh wilayah Indonesia, dari Pulau Jawa hingga Pulau Irian Jaya.

B. Gambaran Pelatihan

Dalam sub bab ini penulis memberikan sedikit gambaran terhadap pelatihan yang diterapkan pada karyawan bagian produksi CV. BSM. Pada dasarnya pelatihan ini bertujuan untuk memperkenalkan pada karyawan yang awalnya menggunakan mesin manual digantikan secara bertahap menjadi mesin yang lebih modern (komputerisasi). CV. BSM telah menggunakan teknologi modern dalam beberapa *work station* antara lain pemotongan, *radial*, *edging* dan pengeboran. Pelatihan dilakukan langsung oleh *trainer* ahli dari *supplier* mesin tersebut yang didatangkan agar karyawan lebih jelas dalam pengoperasian mesin-mesin yang ada. Adanya pelatihan karyawan akan meningkatkan *skill* karyawan dan memperlancar proses produksi pada perusahaan tersebut.

C. Gambaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Gambaran kesehatan dan keselamatan kerja dalam CV. BSM antara lain dengan tersedianya alat perlindungan diri untuk karyawan produksi ada beberapa alat yang disediakan oleh perusahaan yakni masker, kaca mata dan helm, alat pemadam api bila terjadi kebakaran, jalur evakuasi bila terjadi kecelakaan dan butuh penanganan cepat, dengan adanya pelatihan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, karyawan diharapkan lebih tanggap bila terjadi kecelakaan pada saat bekerja dan bisa mengantisipasi agar terhindar dari kecelakaan kerja.

D. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden, yaitu mengambil sampel sebanyak 80 Karyawan CV. BSM, maka dapat dijelaskan gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama kerja sebagai berikut:

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	80	100
2	Perempuan	0	0,0
Jumlah		80	100

Sumber: Data Primer diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa seluruh responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki yakni 80 orang responden (100%). Hal ini dikarenakan penelitian ini dilakukan dibagian produksi CV. BSM dan dapat diketahui bahwa karyawan CV. BSM pada posisi produksi adalah berjenis kelamin laki-laki.

2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

Gambaran responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ 20 tahun	15	18,8
2	21 - 25 tahun	18	22,5
3	26 - 30 tahun	27	33,8
4	31 - 35 tahun	12	15,0
5	36 – 40 tahun	6	7,5
6	≥ 41 tahun	2	2,5
Total		80	100

Sumber: Data Primer diolah, 2014

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa kelompok responden yang berusia kurang dari sama dengan 21 tahun sebanyak 15 orang responden (18,8%) dari jumlah responden sebanyak 80 orang. Kelompok selanjutnya usia antara 21 samapai dengan 25 tahun sebanyak 18 orang responden (22,5%), usia antara 26 samapi dengan 30 tahun sebanyak 27 orang responden (33,8%), usia 31 damapi 35 tahun sebanyak 12 orang repsonden (15,0), usia antara 36 sampai dengan 40 tahun sebanyak 6 orang responden (7,5%) dan responden yang berusia lebih dari sama dengan 41 tahun sebanyak 2 orang responden (2,5%).

3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambaran responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	4	5,0
2	SMP	12	15,0
3	SMA/SMK	64	80,0
Jumlah		80	100

Sumber : Data Primer diolah, 2014

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi CV. BSM yang berpendidikan akhir SMA merupakan kelompok responden mayoritas dengan jumlah 64 orang responden (80,0%) dari jumlah responden sebanyak 80 orang. Berikutnya adalah kelompok responden yang berpendidikan akhir SMP sebanyak 12 orang responden (15,0%) dan responden yang berpendidikan akhir SD sebanyak 4 orang responden (5,0%),

4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan masa kerja diketahui bahwa karyawan bagian produksi di CV. BSM yang lama kerjanya masih hitungan bulan samapai 1 tahun sebanyak 26 orang (32,5%), kemudian yang lama kerjanya antara 2 sampai 5 tahun sebanyak 37 orang (46,2%), selanjutnya 6 sampai dengan 10 tahun sebanyak 4 orang (5,0%), 11 sampai dengan 15 tahun sebanyak 4 orang (5,0%), 16 sampai 20 tahun sebanyak 5 orang (6,2%) dan lebih dari sama dengan 21 tahun sebanyak 4 orang (5,0%)

Gambaran responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut

Tabel 4.6
Distribusi Responden Berdasarkan Lamakerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	0 - 1 tahun	26	32,5
2	2 - 5 tahun	37	46,2
3	6 - 10 tahun	4	5,0
4	11- 15tahun	4	5,0
5	16 – 20 tahun	5	6,2
6	≥ 20 tahun	4	5,0
Jumlah		80	100

Sumber: Data Primer diolah, 2014

E. Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif tujuannya untuk mendukung analisis kuantitatif dan memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain adalah Metode Pelatihan (X1), Materi Pelatihan (X2) dan Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (Y). Dalam analisis deskriptif ini akan dikaji bagaimana respon yang diberikan dari para pelanggan (responden) melalui kuesioner yang diberikan pada setiap *Item-Item* atau butir-butir pernyataan yang ada. Hasil distribusi frekuensi ditampilkan dalam bentuk tabel serta penjelasannya.

Pilihan jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

STS = Sangat tidak setuju dengan skor 1

TS = Tidak Setuju dengan skor 2

KS = Kurang Setuju dengan skor 3

S = Setuju dengan skor 4

SS = Sangat Setuju dengan skor 5

Deskripsi jawaban responden hasil deskripsi data yang disajikan dalam jumlah maupun dalam presentasi dari masing-masing variabel. Untuk keperluan interpretasi digunakan acuan berdasarkan Tabel interpretasi sebagai berikut:

Tabel 4.7
Interpretasi Skor Nilai Responden

No.	Skor	Keterangan
1	1,0 – 1,8	Jelek
2	>1,8 – 2,6	Kurang
3	>2,6 – 3,4	Cukup
4	>3,4 – 4,2	Bagus
5	>4,2 – 5,0	Sangat Bagus

Sumber: Noermijati (2010:35)

Berikut ini gambaran jawaban responden untuk variabel Metode Pelatihan (X1), Materi Pelatihan (X2) dan Keselamatan dan kesehatan kerja karyawankaryawan (Y).

1. Variabel Metode Pelatihan

Dalam variabel Kebutuhan Eksistensi (X1) terdapat tiga indikator dan enam *item* pernyataan yang diajukan kepada responden untuk dijawab. Skala jawaban terdiri dari skala 1 (Sangat Tidak Setuju), skala 2 (Tidak Setuju), skala 3 (kurang setuju), skala 4 (Setuju), dan skala 5 (Sangat Setuju). Hasil tabulasi distribusi frekuensi variabel Eksistensi (X1) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Metode Pelatihan (X1)

Indikator	Item	STS		TS		KS		S		SS		Mean Item	Mean Indikator
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	X1.1.1	0	0,0	9	11,2	8	10,0	47	58,8	16	20,0	3,9	3,9
	X1.1.2	2	2,5	6	7,5	8	10,0	43	53,8	21	26,2	3,9	
X1.2	X1.2.1	1	1,2	5	6,2	8	10,0	41	51,2	25	31,2	4,1	4,0
	X1.2.2	1	1,2	7	8,8	7	8,8	38	47,5	27	33,8	4,0	
X1.3	X1.3.1	1	1,2	5	6,2	14	17,5	45	56,2	15	18,8	3,9	3,9
	X1.3.2	1	1,2	10	12,5	19	32,5	26	32,5	24	30,0	3,8	
Grand Mean												3,9	

Sumber : Data Primer diolah, 2014

Keterangan:

X1.1 = *Job Instruction*

X1.1.1 = dapat menjalankan instruksi dengan baik

X1.1.2 = karyawan mengerti bagaimana seharusnya proses kerja terjadi

X1.2 = *Coaching*

X1.2.1 = dapat menjalankan tugas dengan baik

X1.2.2 = lebih tanggap dalam proses pemecahan masalah

X1.3 = *Apprenticeship*

X1.3.1 = lebih terbiasa dalam bekerja di lapangan

X1.3.2 = lebih terbiasa dalam mempraktekkan instruksi di lapangan

a. Indikator *Job Instruction*

Hasil perhitungan pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada *item* dapat menjalankan instruksi dengan baik sebanyak 9 orang responden (11,2%) menjawab tidak setuju, 8 orang responden (10,0%) menjawab kurang setuju, 47 orang responden (58,8%) menjawab setuju, dan 16 orang responden (20,0%) menjawab dengan sangat setuju. Pada *item* dapat menjalankan instruksi dengan baik memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,9. Hal ini berarti *item* dapat menjalankan instruksi dengan baik pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Pada *item* karyawan mengerti bagaimana seharusnya proses kerja terjadi sebanyak 2 orang responden (2,5%) menjawab dengan sangat tidak setuju, 6

orang responden (7,5%) menjawab tidak setuju, 8 orang responden (10,0%) menjawab kurang setuju, 43 orang responden (53,8%) menjawab setuju dan 21 orang responden (26,2%) menjawab pernyataan dengan sangat setuju. Pada *item* karyawan mengerti bagaimana seharusnya proses kerja terjadi memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,9. Hal ini berarti *item* karyawan mengerti bagaimana seharusnya proses kerja terjadi pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Pada indikator *Job Instruction* diketahui memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,9 yang dalam interpretasi skor nilai berarti bagus. Hal ini menunjukkan bahwa latihan instruksi jabatan yang dilakukan oleh manajemen CV. BSM sudah bagus.

b. Indikator *Coaching*

Hasil perhitungan pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada *Item* dapat menjalankan tugas dengan baik sebanyak 1 orang responden (1,2%) menjawab sangat tidak setuju, 5 orang responden (6,2%) menjawab tidak setuju, 8 orang responden (10,0%) menjawab kurang setuju, 41 orang responden (51,2%) menjawab setuju, dan 25 orang responden (31,2%) menjawab dengan sangat setuju. Pada *item* dapat menjalankan tugas dengan baik memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,1. Hal ini berarti *item* dapat menjalankan tugas dengan baik pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Pada *item* lebih tanggap dalam proses pemecahan masalah sebanyak 1 orang responden (1,2%) menjawab dengan sangat tidak setuju, 7 orang responden (8,8%) menjawab tidak setuju, 7 orang responden (8,8%) menjawab kurang setuju, 38 orang responden (47,5%) menjawab setuju dan 27 orang responden

(33,8%) menjawab pernyataan dengan sangat setuju. Pada *item* lebih tanggap dalam proses pemecahan masalah memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,0. Hal ini berarti *item* lebih tanggap dalam proses pemecahan masalah pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Pada indikator *Coaching* diketahui memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,0 yang dalam interpretasi skor nilai berarti bagus. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang dilakukan CV. BSM sudah sangat baik.

c. Indikator *Apprenticeship*

Hasil perhitungan pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada *item* lebih terbiasa dalam bekerja di lapangan sebanyak 1 orang responden (1,2%) menjawab sangat tidak setuju, 5 orang responden (6,2%) menjawab tidak setuju, 14 orang responden (17,5%) menjawab kurang setuju, 45 orang responden (56,2%) menjawab setuju, dan 15 orang responden (18,8%) menjawab dengan sangat setuju. Pada *item* lebih terbiasa bekerja dilapangan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,9. Hal ini berarti *item* lebih terbiasa bekerja dilapangan pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Pada *item* lebih terbiasa dalam mempraktekkan instruksi di lapangan sebanyak 1 orang responden (1,2%) menjawab dengan sangat tidak setuju, 10 orang responden (12,5%) menjawab tidak setuju, 19 orang responden (23,8%) menjawab kurang setuju, 26 orang responden (32,5%) menjawab setuju dan 24 orang responden (30,0%) menjawab pernyataan dengan sangat setuju. Pada *item* lebih terbiasa dalam mempraktekkan instruksi di lapangan memperoleh nilai rata-

rata sebesar 3,8. Hal ini berarti *item* lebih terbiasa dalam mempraktekan intruksi dilapangan pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Pada indikator *Apprenticeship* diketahui memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,9 yang dalam interpretasi skor nilai berarti bagus. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kombinasi antara teori dan praktek CV. BSM terhadap karyawan bagian produksi sudah cukup baik. Variabel metode pelatihan (X1) diketahui memiliki nilai rata-rata sebesar 3,9. Hal ini menunjukkan bahwa responden positif dengan pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian.

2. Variabel Materi Pelatihan

Dalam variabel Materi pelatihan (X2) terdapat tiga indikator dan delapan *item* pernyataan yang diajukan kepada responden untuk dijawab. Skala jawaban terdiri dari skala 1 (Sangat Tidak Setuju), skala 2 (Tidak Setuju), skala 3 (kurang setuju), skala 4 (Setuju), dan skala 5 (Sangat Setuju). Hasil tabulasi distribusi frekuensi variabel materi pelatihan (X2) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Materi Pelatihan (X2)

Indikator	Item	STS		TS		KS		S		SS		Mean Item	Mean Indikator
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	X2.1.1	0	0,0	3	3,8	10	12,5	54	67,5	13	16,2	4,0	4,0
	X2.1.2	1	1,2	2	2,5	7	8,8	58	72,5	12	15,0	4,0	
X2.2	X2.2.1	0	0,0	2	2,5	14	17,5	52	65,0	12	15,0	3,9	3,9
	X2.2.2	0	0,0	4	5,0	18	22,5	48	60,0	10	12,5	3,8	
	X2.2.3	2	2,5	1	1,2	13	16,2	53	66,2	11	13,8	3,9	
X2.3	X2.3.1	1	1,2	2	2,5	14	17,5	49	61,2	14	17,5	3,9	3,9
	X2.3.2	0	0,0	3	3,8	20	25,0	40	50,0	17	21,2	3,9	
	X2.3.3	1	1,2	3	3,8	13	16,2	50	62,5	13	16,2	3,9	
Grand Mean												3,9	

Sumber : Data Primer diolah, 2014

Keterangan:

X2.1 = kesesuaian materi dengan kebutuhan

X2.1.1 = materi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan karyawan

X2.1.2 = materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan organisasi

X2.2 = kesesuaian materi dengan target perusahaan

X2.2.1 = materi yang diberikan dapat meningkatkan *skill* karyawan

X2.2.2 = materi yang diberikan dapat menambah pengetahuan karyawan

X2.2.3 = materi yang diberikan dapat meningkatkan ketelitian karyawan

X2.3 = koreksi final

X2.3.1 = materi yang disampaikan apakah sudah tercapai dengan baik

X2.3.2 = terdapat perbedaan keahlian setelah pelatihan

X2.3.3 = terdapat perbedaan pengetahuan setelah pelatihan

a. Indikator Kesesuaian Materi Dengan Kebutuhan

Hasil perhitungan pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa pada *item* materi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan karyawan sebanyak 3 orang responden (3,8%) menjawab tidak setuju, 10 orang responden (12,5%) menjawab kurang setuju, 54 orang responden (67,5%) menjawab setuju, dan 13 orang responden (16,2%) menjawab dengan sangat setuju. Pada *item* materi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,0. Hal ini berarti *item* materi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan karyawan pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Pada *item* materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan organisasi sebanyak 1 orang responden (1,2%) menjawab dengan sangat tidak setuju, 2 orang responden (2,5%) menjawab tidak setuju, 7 orang responden (8,8%) menjawab kurang setuju, 58 orang responden (72,5%) menjawab setuju dan 12 orang responden (15,0%) menjawab pernyataan dengan sangat setuju. Pada *item* materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan organisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,0. Hal ini berarti *item* materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan organisasi pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Indikator kesesuaian materi dengan kebutuhan diketahui memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,0 yang dalam interpretasi skor nilai berarti bagus. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian materi pelatihan yang dilakukan CV. BSM sudah sangat baik terhadap karyawan bagian produksi sudah sesuai dengan kebutuhan baik bagi karyawan maupun sesuai bagi organisasi (perusahaan)

b. Indikator Kesesuaian Materi Dengan Target Perusahaan

Hasil perhitungan pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa pada *item* materi yang diberikan dapat meningkatkan skill karyawan sebanyak 2 orang responden (2,5%) menjawab tidak setuju, 14 orang responden (17,5%) menjawab kurang setuju, 52 orang responden (65,0%) menjawab setuju, dan 12 orang responden (15,0%) menjawab dengan sangat setuju. Pada *item* materi yang diberikan dapat meningkatkan skill karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,9. Hal ini berarti *item* materi yang diberikan dapat meningkatkan skill karyawan pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Pada *item* materi yang diberikan dapat menambah pengetahuan karyawan sebanyak 4 orang responden (5,0%) menjawab tidak setuju, 18 orang responden (22,5%) menjawab kurang setuju, 48 orang responden (60,0%) menjawab setuju dan 10 orang responden (12,5%) menjawab pernyataan dengan sangat setuju. Pada *item* materi yang diberikan dapat menambah pengetahuan karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,8. Hal ini berarti *item* materi yang diberikan dapat menambah pengetahuan karyawan pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Pada *item* materi yang diberikan dapat meningkatkan ketelitian karyawan sebanyak 2 orang responden (2,5%) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang responden (1,2%) menjawab tidak setuju, 13 orang (16,2%) responden menjawab kurang setuju, 53 orang responden (66,2%) menjawab setuju, dan 11 orang responden (13,8%) menjawab sangat setuju. Pada *item* materi yang diberikan dapat meningkatkan ketelitian karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,9. Hal ini berarti *item* materi yang diberikan dapat meningkatkan ketelitian karyawan pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Indikator kesesuaian materi dengan target perusahaan diketahui memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,9 yang dalam interpretasi skor nilai berarti bagus. Hal ini menunjukkan bahwa CV. BSM sudah memberikan materi pelatihan kepada para karyawan bagian produksi untuk mencapai target perusahaan dengan cukup maksimal.

c. Indikator Koreksi Final

Hasil perhitungan pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa pada *item* materi yang disampaikan apakah sudah tercapai dengan baik sebanyak 1 orang responden (1,2%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang responden (2,5%) menjawab tidak setuju, 14 orang responden (17,5%) menjawab kurang setuju, 49 orang responden (61,2%) menjawab setuju, dan 14 orang responden (17,5%) menjawab dengan sangat setuju. Pada *item* materi yang disampaikan apakah sudah tercapai dengan baik memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,9. Hal ini berarti *item* materi yang disampaikan apakah sudah tercapai dengan baik pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Pada *item* terdapat perbedaan keahlian setelah pelatihan sebanyak 3 orang responden (3,8%) menjawab tidak setuju, 20 orang responden (25,0%) menjawab kurang setuju, 40 orang responden (50,0%) menjawab setuju dan 17 orang responden (21,2%) menjawab pernyataan dengan sangat setuju. Pada *item* terdapat perbedaan keahlian setelah pelatihan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,9. Hal ini berarti *item* terdapat perbedaan keahlian setelah pelatihan pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Pada *item* terdapat perbedaan pengetahuan setelah pelatihan sebanyak 1 orang responden (1,2%) menjawab sangat tidak setuju, 3 orang responden (3,8%) menjawab tidak setuju, 13 orang responden (16,2%) menjawab kurang setuju, 50 orang responden (62,5%) menjawab setuju, dan 13 orang responden (16,2%) menjawab dengan sangat setuju. Pada *item* terdapat perbedaan pengetahuan setelah pelatihan memperoleh nilai rata-rata 3,9. Hal ini berarti *item* terdapat perbedaan pengetahuan setelah pelatihan pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Indikator koreksi final diketahui memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,9 yang dalam interpretasi skor nilai berarti bagus. Hal ini menunjukkan bahwa CV. BSM sudah melakukan koreksi terhadap para karyawan bagian produksi setelah mendapatkan pelatihan. Koreksi final ini dilakukan oleh CV. BSM untuk mengevaluasi hasil pelatihan yang diberikan kepada para karyawan bagian produksi. Variabel materi pelatihan (X2) diketahui memiliki nilai rata-rata sebesar 3,9. Hal ini menunjukkan bahwa responden positif dengan pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian

3. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan

Dalam variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X2) terdapat delapan indikator dan tujuh belas *item* pernyataan yang diajukan kepada responden untuk dijawab. Skala jawaban terdiri dari skala 1 (Sangat Tidak Setuju), skala 2 (Tidak Setuju), skala 3 (kurang setuju), skala 4 (Setuju), dan skala 5 (Sangat Setuju). Hasil tabulasi distribusi frekuensi variabel kesehatan dan keselamatan kerja (Y1) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Y1)

Indikator	Item	STS		TS		KS		S		SS		Mean Item	Mean Indikator
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1	Y1.1.1	2	2,5	5	6,2	11	13,8	52	65,0	10	12,5	3,8	3,8
	Y1.1.2	0	0,0	9	11,2	13	16,2	50	62,5	8	10,0	3,7	
Y1.2	Y1.2.1	0	0,0	9	11,2	12	15,0	52	65,0	7	8,8	3,7	3,7
	Y1.2.2	0	0,0	10	12,5	14	17,5	45	56,2	11	13,8	3,7	
Y1.3	Y1.3.1	2	2,5	8	10,0	5	6,2	56	70,0	9	11,2	3,8	3,8
	Y1.3.2	1	1,2	7	8,8	17	21,2	46	57,5	9	11,2	3,7	
Y1.4	Y1.4.1	0	0,0	6	7,5	14	17,5	46	57,5	14	17,5	3,9	3,8
	Y1.4.2	1	1,2	6	7,5	18	22,5	46	57,5	9	11,2	3,7	
Y1.5	Y1.5.1	0	0,0	7	8,8	16	20,0	49	61,2	8	10,0	3,7	3,8
	Y1.5.2	1	1,2	6	7,5	10	12,5	49	61,2	14	17,5	3,9	
Y1.6	Y1.6.1	0	0,0	9	11,2	7	8,8	54	67,5	10	12,5	3,8	3,8
	Y1.6.2	1	1,2	7	8,8	16	20,0	46	57,5	10	12,5	3,7	
Y1.7	Y1.7.1	1	1,2	13	16,2	6	7,5	36	45,0	24	30,0	3,9	3,8
	Y1.7.2	1	1,2	14	17,5	12	15,0	34	42,5	19	23,8	3,7	
Y1.8	Y1.8.1	0	0,0	13	16,2	7	8,8	32	40,0	28	35,0	3,9	3,9
	Y1.8.2	0	0,0	14	17,5	13	16,2	39	48,8	14	17,5	3,7	
	Y1.8.3	1	1,2	7	8,8	6	7,5	37	46,2	29	36,2	4,1	
Grand Mean													3,8

Sumber: Data Primer diolah, 2014

Keterangan:

Y1.1 = Implementasi Sistem

Y1.1.1 = karyawan mendapat perlindungan kecelakaan kerja dari perusahaan

X1.1.2 = menetapkan metode untuk mengukur pengaruh pelaksanaan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan

- Y1.2 =Melibatkan para pengawas dalam sistem pelaporan
- Y1.2.1 = Pengawas lebih terbiasa dalam mengidentifikasi kemungkinan terjadinya kecelakaan
- Y1.2.2 = pengawas lebih terbiasa dalam mengidentifikasikan kemungkinan terjadinya kecelakaan
- Y1.3 =Prosedur keselamatan kerja
- Y1.3.1 = perusahaan memberikan jaminan atas kecelakaan kerja
- Y1.3.2 = tersedianya alat perlindungan diri yang layak bagi karyawan
- Y1.4 = Melatih Karyawan agar dapat Menggunakan Peralatan Kerja
- Y1.4.1 =karyawan lebih terbiasa menggunakan alat perlindungan diri agar terlindung dari kecelakaan kerja
- Y1.4.2 = karyawan lebih terbiasa dalam menggunakan alat kerja yang ada dalam masing-masing unit
- Y1.5 = Kebersihan
- Y1.5.1 = karyawan terbiasa dalam menjaga kebersihan di lingkungan kerja
- Y1.5.2 = pengawas kebersihan tiap unit kerja dipertanggung jawabkan tiap karyawan piket
- Y1.6 = Penerangan yang cukup
- Y1.6.1 =karyawan lebih perhatian pada penerangan dalam lingkungan kerja
- Y1.6.2 =penerangan unit kerja tidak mengganggu kerja karyawan
- Y1.7 = Ventilasi yang cukup
- Y1.7.1 = di lingkungan kerja terdapat ventilasi yang cukup
- Y1.7.2 =adanya saringan udara untuk mengurangi partikel sisa produksi yang bisa berbahaya
- Y1.8 = Pengaturan barang atau ruang kerja
- Y1.8.1 =ruang kerja yang cukup nyaman bagi karyawan
- Y1.8.2 =tata ruang tidak membahayakan karyawan
- Y1.8.3 =jalur khusus untuk evakuasi jika terjadi kecelakaan

a. Indikator Implementasi Sistem

Hasil perhitungan pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada *item* karyawan mendapat perlindungan kecelakaan kerja dari perusahaan sebanyak 2 orang responden (2,5%) menjawab sangat tidak setuju, 5 orang responden (6,2%) menjawab tidak setuju, 11 orang responden (13,8%) menjawab kurang setuju, 52 orang responden (65,0%) menjawab setuju, dan 10 orang responden (12,5%) menjawab dengan sangat setuju. Pada *item* karyawan mendapat perlindungan kecelakaan kerja dari perusahaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,8. Hal ini

berarti *item* karyawan mendapat kecelakaan kerja dari perusahaan pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Pada *item* menetapkan metode untuk mengukur pengaruh pelaksanaan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan sebanyak 9 orang responden (11,2%) menjawab tidak setuju, 13 orang responden (16,2%) menjawab kurang setuju, 50 orang responden (62,5%) menjawab setuju dan 8 orang responden (10,0%) menjawab pernyataan dengan sangat setuju. Pada *item* menetapkan metode untuk mengukur pengaruh pelaksanaan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,7. Hal ini berarti *item* menetapkan metode untuk mengukur pengaruh pelaksanaan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Indikator implementasi *item* diketahui memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,8 yang dalam interpretasi skor nilai berarti bagus. Hal ini menunjukkan bahwa CV. BSM sudah melakukan upaya untuk keselamatan dan kesehatan para karyawan bagian produksi mendapat perlindungan kecelakaan kerja.

b. Indikator Melibatkan Para Pengawas dalam Sistem Pelaporan

Hasil perhitungan pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada *item* pengawas lebih terbiasa dalam mengidentifikasi kemungkinan terjadinya kecelakaan sebanyak 9 orang responden (11,2%) menjawab tidak setuju, 12 orang responden (15,0%) menjawab kurang setuju, 52 orang responden (65,0%) menjawab setuju dan 7 orang responden (8,8%) menjawab pernyataan dengan sangat setuju. Pada *item* pengawas lebih terbiasa dalam mengidentifikasi

kemungkinan terjadinya kecelakaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,7. Hal ini berarti *item* pengawas lebih terbiasa dalam mengidentifikasi kemungkinan terjadinya kecelakaan pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Pada *item* pengawas lebih sigap ketika terjadi kerusakan pada peralatan sehingga cepat mendapat penanganan sebanyak 10 orang responden (12,5%) menjawab tidak setuju, 14 orang responden (17,5%) menjawab kurang setuju, 45 orang responden (56,2%) menjawab setuju dan 11 orang responden (13,8%) menjawab pernyataan dengan sangat setuju. Pada *item* pengawas lebih sigap ketika terjadi kerusakan pada peralatan sehingga cepat mendapat penanganan memperoleh nilai rata-rata 3,7. Hal ini berarti *item* pengawas lebih sigap ketika terjadi kerusakan pada peralatan sehingga cepat mendapat penanganan pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Indikator melibatkan para pengawas dalam sistem pelaporan diketahui memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,7 yang dalam interpretasi skor nilai berarti bagus. Hal ini menunjukkan bahwa CV. BSM sudah menempatkan para pengawas untuk mengawasi proses produksi dan mengawasi agar tidak terjadi kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan bagian produksi.

c. Indikator Mengembangkan Prosedur Keselamatan Kerja

Hasil perhitungan pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada *item* perusahaan memberikan jaminan atas kecelakaan kerja sebanyak 2 orang responden (2,5%) menjawab sangat tidak setuju, 8 orang responden (10,0%) menjawab tidak setuju, 5 orang responden (6,2%) menjawab kurang setuju, 56 orang responden (70,0%) menjawab setuju dan 9 orang responden (11,2%)

menjawab pernyataan dengan sangat setuju. Pada *item* perusahaan memberikan jaminan atas kecelakaan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,8. Hal ini berarti *item* perusahaan memberikan jaminan atas kecelakaan kerja pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Pada *item* tersedianya alat perlindungan diri yang layak bagi karyawan sebanyak 1 orang responden (1,2%) menjawab sangat tidak setuju, 7 orang responden (8,8%) menjawab tidak setuju, 17 orang responden (21,2%) menjawab kurang setuju, 46 orang responden (57,2%) menjawab setuju dan 9 orang responden (11,2%) menjawab pernyataan dengan sangat setuju. Pada *item* tersedianya alat perlindungan diri yang layak bagi karyawan memperoleh nilai rata-rata 3,7. Hal ini berarti *item* tersedianya alat perlindungan diri yang layak bagi karyawan pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Indikator mengembangkan prosedur keselamatan kerja diketahui memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,8 yang dalam interpretasi skor nilai berarti bagus. Hal ini menunjukkan bahwa proses pengembangan dalam memberikan rasa aman terhadap para karyawan bagian produksi sudah dilakukan oleh manajemen CV. BSM.

d. Indikator Melatih Karyawan agar dapat Menggunakan Peralatan Kerja

Hasil perhitungan pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada *item* karyawan lebih terbiasa menggunakan alat perlindungan diri agar terlindung dari kecelakaan kerja sebanyak 6 orang responden (7,5%) menjawab tidak setuju, 14 orang responden (17,5%) menjawab kurang setuju, 46 orang responden (57,5%) menjawab setuju dan 14 orang responden (17,5%) menjawab pernyataan dengan

sangat setuju. Pada karyawan lebih terbiasa menggunakan alat perlindungan diri agar terlindung dari kecelakaan kerja 3,9. Hal ini berarti *item* karyawan lebih terbiasa menggunakan alat perlindungan diri agar terlindung dari kecelakaan pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Pada *item* karyawan lebih terbiasa dalam menggunakan alat kerja yang ada dalam masing-masing unit sebanyak 1 orang responden (1,2%) menjawab sangat tidak setuju, 6 orang responden (7,5%) menjawab tidak setuju, 18 orang responden (22,5%) menjawab kurang setuju, 46 orang responden (57,2%) menjawab setuju dan 9 orang responden (11,2%) menjawab pernyataan dengan sangat setuju. Pada *item* karyawan lebih terbiasa dalam menggunakan alat kerja yang ada dalam masing-masing unit memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,7. Hal ini berarti *item* karyawan lebih terbiasa dalam menggunakan alat kerja yang ada dalam masing-masing unit pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Indikator melatih karyawan agar dapat menggunakan peralatan kerja diketahui memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,8 yang dalam interpretasi skor nilai berarti bagus. Hal ini menunjukkan bahwa CV. BSM sudah menyediakan dan memberikan alat-alat pendukung dalam melindungi para karyawan agar terhindar dari kecelakaan kerja.

e. Indikator Kebersihan

Hasil perhitungan pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada *item* karyawan terbiasa dalam menjaga kebersihan di lingkungan kerja sebanyak 7 orang responden (8,8%) menjawab tidak setuju, 16 orang responden (20,0%) menjawab kurang setuju, 49 orang responden (61,2%) menjawab setuju dan

8 orang responden (10,0%) menjawab pernyataan dengan sangat setuju. Pada *item* karyawan terbiasa dalam menjaga kebersihan di lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,7. Hal ini berarti *item* karyawan terbiasa dalam menjaga kebersihan lingkungan kerja pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Pada *item* pengawas kebersihan tiap unit kerja dipertanggungjawabkan tiap karyawan piket sebanyak 1 orang responden (1,2%) menjawab sangat tidak setuju, 6 orang responden (7,5%) menjawab tidak setuju, 10 orang responden (12,5%) menjawab kurang setuju, 49 orang responden (61,2%) menjawab setuju dan 14 orang responden (17,5%) menjawab pernyataan dengan sangat setuju. Pada *item* pengawas kebersihan tiap unit kerja dipertanggung jawabkan tiap karyawan piket memperoleh nilai rata-rata 3,9. Hal ini berarti *item* pengawas kebersihan tiap unit kerja dipertanggung jawabkan tiap karyawan piket pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Indikator kebersihan diketahui memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,8 yang dalam interpretasi skor nilai berarti bagus. Hal ini menunjukkan bahwa CV. BSM sudah menetapkan jadwal piket untuk melakukan pembersihan ruangan supaya tetap selalu bersih, sehingga para karyawan merasa nyaman dan tidak mudah terserang penyakit.

f. Indikator Penerangan yang Cukup

Hasil perhitungan pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada *item* karyawan lebih perhatian pada penerangan dalam lingkungan kerja sebanyak 9 orang responden (11,2%) menjawab tidak setuju, 7 orang responden (8,8%) menjawab kurang setuju, 54 orang responden (67,5%) menjawab setuju dan

10 orang responden (12,5%) menjawab pernyataan dengan sangat setuju. Pada *item* karyawan lebih perhatian pada penerangan dalam lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,8. Hal ini berarti *item* karyawan lebih perhatian pada penerangan dalam lingkungan kerja pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Pada *item* penerangan unit kerja tidak mengganggu kerja karyawan sebanyak 1 orang responden (1,2%) menjawab sangat tidak setuju, 7 orang responden (8,8%) menjawab tidak setuju, 16 orang responden (20,0%) menjawab kurang setuju, 46 orang responden (57,2%) menjawab setuju dan 10 orang responden (12,5%) menjawab pernyataan dengan sangat setuju. Pada *item* penerangan unit kerja tidak mengganggu kerja karyawan memperoleh nilai rata-rata 3,7. Hal ini berarti *item* penerangan unit kerja tidak mengganggu kerja karyawan pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Indikator penerangan yang cukup diketahui memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,8 yang dalam interpretasi skor nilai berarti bagus. Hal ini menunjukkan bahwa penerangan yang ada di ruang produksi CV. BSM sudah cukup baik.

g. Indikator Ventilasi yang Cukup

Hasil perhitungan pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada *item* di lingkungan kerja terdapat ventilasi yang cukup sebanyak 1 orang responden (1,2%) menjawab sangat tidak setuju, 13 orang responden (16,2%) menjawab tidak setuju, 6 orang responden (7,5%) menjawab kurang setuju, 36 orang responden (45,0%) menjawab setuju dan 24 orang responden (30,0%) menjawab pernyataan dengan sangat setuju. Pada *item* di lingkungan kerja terdapat ventilasi

yang cukup memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,9. Hal ini berarti *item* lingkungan kerja terdapat ventilasi yang cukup pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Pada *item* adanya saringan udara untuk mengurangi partikel sisa produksi yang bisa berbahaya sebanyak 1 orang responden (1,2%) menjawab sangat tidak setuju, 14 orang responden (17,5%) menjawab tidak setuju, 12 orang responden (15,0%) menjawab kurang setuju, 34 orang responden (42,5%) menjawab setuju dan 19 orang responden (23,8%) menjawab pernyataan dengan sangat setuju. Pada *item* adanya saringan udara untuk mengurangi partikel sisa produksi yang bisa berbahaya memperoleh nilai rata-rata 3,7. Hal ini berarti *item* adanya saringan udara untuk mengurangi partikel sisa produksi yang bisa berbahaya pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Indikator ventilasi yang cukup diketahui memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,8 yang dalam interpretasi skor nilai berarti bagus. Hal ini menunjukkan bahwa pengaturan ventilasi ruangan bagian produksi di CV. BSM sudah cukup baik.

h. Pengaturan Barang atau Ruang Kerja

Hasil perhitungan pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada *item* ruang kerja yang cukup nyaman bagi karyawan sebanyak 13 orang responden (16,2%) menjawab tidak setuju, 7 orang responden (8,8%) menjawab kurang setuju, 32 orang responden (40,0%) menjawab setuju dan 28 orang responden (35,0%) menjawab pernyataan dengan sangat setuju. Pada *item* ruang kerja yang cukup nyaman bagi karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,9. Hal ini berarti *item*

ruang kerja yang cukup nyaman bagi karyawan pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Pada *item* tata ruang tidak membahayakan karyawan sebanyak 14 orang responden (17,5%) menjawab tidak setuju, 13 orang responden (16,2%) menjawab kurang setuju, 39 orang responden (48,8%) menjawab setuju dan 14 orang responden (17,5%) menjawab pernyataan dengan sangat setuju. Pada *item* tata ruang tidak membahayakan karyawan memperoleh nilai rata-rata 3,7. Hal ini berarti *item* tata ruang tidak membahayakan karyawan pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Pada *item* ada jalur khusus untuk evakuasi jika terjadi kecelakaan sebanyak 1 orang responden (1,2%) menjawab sangat tidak setuju, 7 orang responden (8,8%) menjawab tidak setuju, 6 orang responden (7,5%) menjawab kurang setuju, 37 orang responden (46,2%) menjawab setuju dan 29 orang responden (36,2%) menjawab pernyataan dengan sangat setuju. Pada *item* jalur khusus untuk evakuasi jika terjadi kecelakaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,1. Hal ini berarti *item* jalur khusus untuk evakuasi jika terjadi kecelakaan pada interpretasi skor nilai dalam kategori bagus.

Indikator pengaturan barang atau ruang kerja diketahui memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,9 yang dalam interpretasi skor nilai berarti bagus. Pengaturan barang atau ruang kerja yang rapih dan bersih dapat menghindari serangan bakteri dan baksil, tikus serta serangga pembawa penyakit. Didalam penataan ruang dan peralatan harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan serta jenis proses produksinya. Hal ini menunjukkan bahwa CV. BSM sudah cukup baik dalam

pengaturan tempat barang maupun ruangan. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (Y1) diketahui memiliki nilai rata-rata sebesar 3,8. Hal ini menunjukkan bahwa responden positif dengan pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian.

F. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Ghozali (2006:147) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov Smirnov*. Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi berada di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tambar 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas Variabel Metode Pelatihan (X1) dan Variabel Materi Pelatihan (X2) terhadap Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		X1	X2	Y
N		80	80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	23.53	31.23	64.29
	Std. Deviation	4.551	4.091	10.629
Most Extreme Differences	Absolute	.179	.166	.214
	Positive	.138	.109	.156
	Negative	-.179	-.166	-.214
Kolmogorov-Smirnov Z		.720	.642	.473
Asymp. Sig. (2-tailed)		.677	.804	.979

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2006:125) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji berdasarkan metode *glejser*. Uji ini meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residual. Jika hasilnya menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap nilai absolut residual, residual regresi dianggap memiliki homoskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Metode Pelatihan (X1) dan Variabel Materi Pelatihan (X2) terhadap Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y1)

Model	Standarized Coefficients Beta	t hitung	Signifikan
Konstanta	-	12,728	0,000
X1	-0,149	-1.322	0,190
X2	0,088	0,781	0,437

a. Dependent Variabel: Absresid

Sumber: Data Primer diolah, 2014

Hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Dapat dilihat dengan nilai signifikansi variabel independen lebih besar daripada 0,05 sehingga dinyatakan tidak signifikan ($>0,05$), jadi residual regresi dianggap memiliki homoskedastisitas. Dapat dikatakan bahwa uji heteroskedastisitas terpenuhi.

3. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dapat dilihat dari koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu metode pelatihan dan materi pelatihan. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2006: 95). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Model yang digunakan dalam uji asumsi multikolinieritas adalah metode *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika $VIF \geq 10$ dan nilai tolerance $\leq 0,1$, maka mengindikasikan adanya multikolinieritas, dan sebaliknya jika nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,1$, maka mengindikasikan tidak adanya multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas variabel Metode Pelatihan (X1) dan Materi Pelatihan (X2) terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan

Variabel Bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
Metode Pelatihan	1,003	0,997	Non Multikolinieritas
Materi Pelatihan	1,003	0,997	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai dari VIF untuk variabel metode pelatihan (X1) dan materi pelatihan (X2) adalah < 10 dan nilai tolerance pada masing-masing variabel $> 0,1$ dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

4. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu (Ghozali, 2006: 99). Dalam konteks regresi, model regresi linier klasik mengasumsikan bahwa autokorelasi

seperti itu tidak terdapat dalam *disturbance* atau gangguan. Ada atau tidaknya autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan uji *Durbin Watson* (DW-test). Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- b. Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- c. Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif

Hasil dari uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi Variabel Metode Pelatihan (X1) dan Materi Pelatihan terhadap Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y1)

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.745 ^a

- a. Predictors: (Constant)
- b. Dependent Variable: `

Sumber : Data Primer diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.13 didapatkan nilai Durbin-Watson (DW hitung) sebesar 1,745 atau 2 (dibulatkan). Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan DW



hitung berada diantara -2 dan 2, yakni $-2 \leq 2 \leq 2$ maka ini berarti tidak terjadi autokorelasi. Sehingga kesimpulannya adalah uji autokorelasi terpenuhi.

G. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi besarnya hubungan antara variabel dependen yaitu Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (Y1) dengan variabel independen yaitu Metode Pelatihan (X1) dan Materi Pelatihan (X2). Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan terikat. Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil perhitungan regresi linier berganda dan parsial dengan menggunakan bantuan *SPSS for windows Release 16.0*. Hasil perhitungan persamaan regresi dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel terikat	Variabel bebas	Standarized Coefficients Beta	t hitung	Sig. t	Ket.
<i>Konstanta</i>		10,320	1,279	0,205	-
Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (Y1)	Metode Pelatihan (X1)	0,493	5,540	0,000	Sig.
	Materi Pelatihan (X2)	0,331	3,724	0,000	Sig.
t tabel = $t_{(77,5\%)}$		= 1,665			
R		= 0,638			
R-square		= 0,407			
Adj. R-square		= 0,392			
F hitung		= 26,461			
Sig. F		= 0,000			
F tabel = $F_{(2,77,5\%)}$		= 3,12			

Sumber: Data Primer diolah, 2014

Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

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

Sehingga intepertasi nilainya adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,320 + 0,493X_1 + 0,331X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat
a = Konstanta
b₁b₂ = Koefisien regresi
X₁X₂ = Variabel bebas

1. Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,493 satuan untuk setiap tambahan satu satuan Metode pelatihan (X₁). Jadi apabila metode pelatihan mengalami peningkatan 1 satuan, maka keselamatan dan kesehatan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,493 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
2. Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,331 satuan untuk setiap tambahan satu satuan materi pelatihan (X₂). Jadi apabila materi pelatihan mengalami peningkatan 1 satuan, maka keselamatan dan kesehatan kerja karyawan akan menignkat sebesar 0,331 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Dari hasil regresi linier berganda yang ditunjukkan pada Tabel 4.15 menunjukkan variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (Y₁) yang akan dipengaruhi oleh metode pelatihan (X₁) dan materi pelatihan (X₂). Dapat disimpulkan bahwa variabel metode pelatihan (X₁)

mempunyai pengaruh positif sebesar 0,493 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (Y1) dan variabel materi pelatihan (X2) sebesar 0,331 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (Y1).

1. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis secara parsial yaitu pengaruh parsial dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) digunakan uji statistik t, t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.15

1) Uji t antara Variabel X1 dan Variabel Y1

Hipotesis penelitian yang diuji adalah sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel metode pelatihan (X1) terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (Y1)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel metode pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 5,540. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1,665) dan $\text{Sig } t (0,000) < 5\% (0,05)$. Sehingga pengujian hipotesis untuk H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis yang

menyatakan bahwa variabel Metode Pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (Y1) sebesar 0,493.

2) Uji t antara Variabel X2 dan variabel Y1

Hipotesis penelitian yang diuji adalah sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel materi pelatihan (X2) terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (Y1)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel metode pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 3,724. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1,665) dan Sig t (0,000) < 5% (0,05). Sehingga pengujian hipotesis untuk H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Materi Pelatihan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (Y1) sebesar 0,331.

b. Uji Hipotesis secara bersama-sama (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel metode pelatihan (X1) dan materi pelatihan (X2) terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (Y1) secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel 4.14. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut:

H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Untuk uji F yaitu pengaruh simultan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), digunakan uji statistik F. Hipotesis penelitian yang diuji adalah sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Metode Pelatihan (X1) dan Materi Pelatihan (X2) terhadap variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y1) secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 26,461 ($\text{Sig } F = 0,000$). Jadi, $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($26,461 > 3,21$) dan $\text{Sig } F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama Metode Pelatihan (X1) dan Materi Pelatihan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y1). Maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi pengaruh Metode Pelatihan (X1) dan Materi Pelatihan (X2) pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y1) sebesar 0,392 yang dilihat dari nilai Adjusted R square.

2. Variabel yang Dominan

Berdasarkan ringkasan analisis regresi diketahui bahwa nilai Adjusted R Square = 0,392 angka ini menunjukkan bahwa variasi nilai variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y1) yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh sebesar 39,2% sedangkan sisanya 60,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan model. Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui

pula bahwa yang dominan mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y1) adalah Metode Pelatihan (X1) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien *standardized* Beta terbesar yaitu sebesar 0,493. Hal ini menunjukkan bahwa metode pelatihan CV. BSM yang diukur dengan *job instruction*, *coaching*, *apprenticeship* sudah sangat tepat dilakukan untuk pelatihan karyawan di bagian produksi. Metode pelatihan menjadi variabel yang dominan karena saat pelatihan diberikan pada karyawan bagian produksi CV. BSM, karyawan bisa langsung mempraktekkan metode yang diterapkan oleh perusahaan.

H. Pembahasan

Fokus dalam pembahasan penelitian ini adalah menjawab apa yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini yaitu apakah pelatihan yang diukur dengan variabel metode pelatihan dan materi pelatihan mampu untuk membuat para karyawan CV. BSM lebih baik dalam memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel Metode Pelatihan (X1) dan Materi Pelatihan (X2) baik secara bersama-sama maupun secara parsial mampu mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y1). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Metode Pelatihan (X1) dan Materi Pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y).

1. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (Y1) dinilai dari 17 *item* pernyataan. Mayoritas responden memberikan jawaban setuju untuk *item* pernyataan tersebut dengan rata-rata sebesar 3,8 yang berarti bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sudah terpenuhi. *Item* karyawan mendapat perlindungan kecelakaan kerja dari perusahaan memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,8. *Item* menetapkan metode untuk mengukur pengaruh pelaksanaan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,7. *Item* pengawas lebih terbiasa dalam mengidentifikasi kemungkinan terjadinya kecelakaan memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,7. *Item* pengawas lebih terbiasa dalam mengidentifikasi kemungkinan terjadinya kecelakaan memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,7. *Item* perusahaan memberikan jaminan atas kecelakaan kerja memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,8. *Item* tersedianya alat perlindungan diri yang layak bagi karyawan memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,7. *Item* karyawan lebih terbiasa menggunakan alat perlindungan diri agar terlindung dari kecelakaan kerja memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,9. *Item* karyawan lebih terbiasa dalam menggunakan alat kerja yang ada dalam masing-masing unit memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,7. *Item* karyawan terbiasa dalam menjaga kebersihan di lingkungan kerja memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,7. *Item* pengawas kebersihan tiap unit kerja dipertanggung jawabkan tiap karyawan piket memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,9. *Item* karyawan lebih perhatian pada penerangan dalam lingkungan kerja memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,8. *Item* penerangan unit kerja tidak mengganggu kerja karyawan memiliki

rata-rata jawaban sebesar 3,7. *Item*di lingkungan kerja terdapat ventilasi yang cukupmemiliki rata-rata jawaban sebesar 3,9. *Item*adanya saringan udara untuk mengurangi partikel sisa produksi yang bisa berbahaya 3,7. *Item*ruang kerja yang cukup nyaman bagi karyawanmemiliki rata-rata jawaban sebesar 3, 9. *Item*tata ruang tidak membahayakan karyawan 3,7. *Item*jalur khusus untuk evakuasi jika terjadi kecelakaanmemiliki rata-rata jawaban sebesar 4,1.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap alternatif pertama, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel metode pelatihan (X1) dan materi pelatihan (X2) terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (Y1). Hal ini ditunjukkan dengan variabel metode pelatihan (X1) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,493. Hal ini berarti terdapat hubungan positif antara variabel metode pealtihan dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. sehingga semakin baik metode pelatihan (X2) maka semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Variabel materi pelatihan (X2) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,331.Hal ini berarti terdapat hubungan positif antara variabel materi pealtihan dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. sehingga semakin lengkap materi pelatihan (X2) yang diberikan maka semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis alternatif kedua, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa metode pelatihan (X1) dan materi pelatihan (X2) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (Y1) di CV. BSM. Variabel metode pelatihan dan materi pelatihan yang digunakan dalam persamaan regresi

ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi variabel keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sebesar 39,2%.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Pengaruh Variabel Metode Pelatihan (X1) terhadap Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan (Y1) CV. BSM

Metode pelatihan adalah salah satu cara yang di rancang atau direncanakan untuk memberikan pelatihan kepada para karyawan agar lebih memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang tata cara penggunaan peralatan kerja. Menurut Barthos (2001:136) pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan kedalam berbagai cara. Beberapa pengelompokan yang umum meliputi pelatihan yang dibutuhkan dan rutin, pelatihan pekerjaan/teknis dan pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah serta pelatihan perkembangan dan inovatif.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa variabel Materi Pelatihan (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Keselamatan dan kesehatan Kerja Karyawan (Y1) sebesar 0,493 dengan t_{hitung} sebesar 5,540 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa metode pelatihan berperan penting dalam konsep pelatihan sehingga banyak membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan meningkatkan skill karyawan. Selain itu juga banyak metode-metode alternatif yang bisa digunakan oleh perusahaan tergantung situasi dan kondisi yang ada dalam perusahaan.

b. Pengaruh Variabel Materi Pelatihan (X2) terhadap Keselamatan dan Kesehatan kerja Karyawan (Y1) CV. BSM

Materi pelatihan sangat dibutuhkan dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pemilihan materi pelatihan atau isi program pelatihan yang tepat merupakan unsur yang sangat penting untuk pencapaian tujuan kegiatan pelatihan yang efektif dan efisien. Menurut Davies (2005:240) materi pelatihan yang efektif yaitu untuk mengidentifikasi kebutuhan, mulailah dari akhir, ikuti siklus pembelajaran kumpulkan semua informasi, selektif, memadukan dalam urutan yang logis, tulis dalam bahasa sederhana, memanfaatkan tata letak, beri ilustrasi, baca keras-keras dan lakukan koreksi final

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa variabel Materi Pelatihan (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y1) sebesar 0,331 dengan t_{hitung} sebesar 3,742 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa CV. BSM sudah mampu memeberikan materi pelatihan kepada karyawan dengan baik. Menurut peneltian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2013) menemukan hasil bahwa materi pelatihan mampu mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan maka akan mampu membuat karyawan mampu memeberikan yang terbaik bagi perusahaan.

c. Pengaruh Pelatihan yang terdiri dari Variabel Metode Pelatihan (X1) dan Materi Pelatihan (X2) terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y1) CV. BSM

Pelatihan yang berasal dari kata latih yang berarti mengasah kemampuan untuk lebih baik dari sebelumnya. Menurut Bangun (2012:202) “pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki ketrampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Mathis (2009:301) “pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Karena proses ini berkaitan dengan berbagai tujuan organisasional, pelatihan dapat dipandang secara sempit atau sebaliknya, luas.”

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa variabel Metode Pelatihan (X1) dan Materi Pelatihan (X2) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y1) sebesar 0,392 yang didapat dari nilai adjusted R square, dengan nilai F hitung sebesar 26,461 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan baik dari metode pelatihan maupun materi pelatihan yang diberikan CV. BSM kepada para karyawannya sudah mampu membuat para karyawan mampu meningkatkan pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Adanya pelatihan bagi tenaga kerja dapat mengoptimalkan kinerja perusahaan dan juga menghindari kerusakan dan kerugian di tempat kerja, selain itu semakin baik pelatihan yang diterapkan perusahaan maka akan semakin baik pula daya saing perusahaan dalam persaingan saat ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan, pengaruh materi pelatihan dan metode pelatihan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan sebesar 0,392 (39,2%) sisanya berarti sebesar 60,8% dipengaruhi oleh variabel lain. berdasarkan pendapat Sutrisno (2007:213) dan Husni (2003:241) faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Sutrisno (2007:213) faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja, meliputi:

4. Faktor manusia atau karyawan itu sendiri meliputi, kurangnya kemampuan fisik, mental dan psikologi, kurangnya pengetahuan dan keterampilan, dan stress serta motivasi yang tidak cukup.
5. Faktor kerja/lingkungan meliputi, kurangnya kepemimpinan dan pengawasan, rekayasa, pengadaan barang, perawatan, standar-standar kerja dan penyalahgunaan alat kerja.
6. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas maupun bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, suhu penerangan dan situasi kerja sendiri.

Lalu Husni (2003:241) secara lebih jauh mengklasifikasikan ada empat faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja.

1. Faktor manusia, diantaranya kurangnya keterampilan atau pengetahuan tentang industri dan kesalahan penempatan tenaga kerja.
2. Faktor material atau peralatannya, misalnya bahan yang seharusnya dibuat dari besi dengan bahan lain yang lebih murah sehingga menyebabkan kecelakaan.

3. Faktor sumber bahan bahaya, meliputi:
 - c. Perbuatan bahaya, misalnya metode kerja yang salah, sikap kerja yang teledor serta tidak memakai alat pelindung diri.
 - d. Kondisi/keadaan bahaya, misalnya lingkungan kerja yang tidak aman serta pekerjaan yang membahayakan.
4. Faktor lingkungan kerja yang tidak sehat, misalnya kurangnya cahaya, ventilasi, pergantian udara yang tidak lancar dan suasana sumpek.

Dari pembahasan diatas dapat dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang mana pada hasil penelitian sebelumnya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan pada penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat yang berarti kedua penelitian ini memiliki hasil yang sama sehingga penelitian sebelumnya mendukung hasil penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan dan saran yang bias direkomendasikan sebagai bahan pertimbangan bagi Karyawan CV. BSM.

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan, hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Metode Pelatihan (X1) terhadap variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y1) sebesar 0,493.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Materi Pelatihan (X2) terhadap variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y1) sebesar 0,331.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variable Metode Pelatihan (X1) dan Materi Pelatihan (X2) secara simultan terhadap variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (Y1) sebesar 0,392 (Adjusted R square).

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi akademisi penelitian dan kontribusi praktis bagi perusahaan terkait.

Adapun saran-saran sebagai berikut:

1. Saran Bagi Perusahaan

Untuk manajemen CV. BSM alangkah baiknya memperbaiki dan meningkatkan baik metode maupun materi yang disampaikan dalam pelatihan karyawannya, sehingga tercipta komunikasi yang baik dan apa yang diharapkan oleh perusahaan dalam melakukan pelatihan dapat diterima dan di jalankan sebaik-baiknya oleh para karyawan produksi di CV. BSM.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel-variabel lain dengan variabel-variabel yang lebih relevan sehingga hasil penelitian yang diharapkan dapat lebih mendekati keadaan yang sebenarnya. Variabel-variabel tersebut antara lain variabel manusia meliputi, kurangnya kemampuan fisik, mental dan psikologi, kurangnya pengetahuan dan keterampilan, dan stress serta motivasi yang tidak cukup. Kemudian ada faktor kerja/lingkungan meliputi, kurangnya kepemimpinan dan pengawasan, rekayasa, pengadaan barang, perawatan, standar-standar kerja dan penyalahgunaan alat kerja. Sedangkan yang terakhir adalah lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau

karyawan dalam bekerja dan beraktifitas. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, suhu, penerangan dan situasi kerja itu sendiri.



DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Hasan. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: LP3ES
- Alwi, Syafarudin. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Komparatif*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik (Edisi V)*. Jakarta: BhinekaCipta
- Asep, Ishak dan Tanjung, Hendri. 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barthos, Basir. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Davies, Eddie. 2005. *The Training Manager's A Handbook*. Jakarta: PT. Prenhalindo
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks
- Flippo B. Edwin, 1995, *Manajemen Personalialia*, Edisi Keenam, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Ghozali, Imam. 2006. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hanafi. S. 2003. *Pedoman Penyusunan Kurikulum & Modul Pelatihan Berorientasi Pembelajaran*. Diakses dari www.lrcckesehatan.net
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kurniawijaja, L. Meily. 2010. *Teoridan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Modul Pelatihan Hiperkes dan Keselamatan Kerja (2002) *Alat Pelindung Diri*. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Mathis, L. Robert dan John H. Jackson. 2009. *Human Resource Management*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba empat.

Narbuko, C dan Achmadi, A . 2007. *Metode Penelitian*. Jakarta :Bumi Aksara

Sekaran, Uma, Bougie, Roger, “*Research methods for business : a skill building approach*”, 2010, Wiley

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES

Sugiyono, 2006, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pembangunan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu

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

www.KamusBahasaIndonesia.org/dokumentasi/mirip

