BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

PG Kebon Agung Malang didirikan pada tahun 1905 oleh seorang pengusaha Tionghoa yang bernama Tan Tjiwan Bie. Pada tahun 1917-1940 pengelolaan PG Kebon Agung diserahkan kepada Biro Management Naamloze Venno-otschap (NV) Handel Landbouw Maatschappij Tiedeman & Van Kerchem (TvK). Pada tahun 1918 dibentuk Naamloze Venno-otschap (NV) *Suiker Fabriek* Kebon Agoeng.

Kelesuan usaha menyebabkan pada tahun 1932 seluruh saham NV S.F. Kebon Agoeng tergadaikan kepada De Javasche Bank (yang kemudian namanya berubah menjadi Bank Indonesia) dan pada tahun 1933 sepenuhnya menjadi milik De Javasche Bank. Setelah Indonesia merdeka, pada tahun 1946 PG Kebon Agung harus dikelola oleh Badan Penyelenggara Perusahaan Gula Negara (BPPGN). Pada tanggal 8 Maret 1950 PG kembali dikelola oleh Tiedeman & Van Kerchem (TvK). Pada tahun 1958-1968, PG Kebon Agung dinasionalisasi menjadi milik negara dan pengelolaannya berada di bawah BPU-PPN Gula.

Pada tahun 1968-1993, PG Kebon Agung dikembalikan lagi ke pemilik lama yaitu Bank Indonesia yang menunjuk Yayasan Dana Pensiun dan Tunjangan Hari Tua Bank Indonesia sebagai pemegang saham dan pemilik PG Kebon Agung, menunjuk PT Biro Management Tri Guna Bina sebagai Direksi Pengelola

PT PG Kebon Agung. Sejak 1993 sampai dengan sekarang, PT PG Kebon Agung berubah nama menjadi PT Kebon Agung dengan pemegang saham terdiri dari YKK-BI dengan kepemilikan saham sebesar 99,6% dan Koperasi Karyawan PT Kebon Rosan Agung 0,4%.

Pada tahun 1937 kapasitas giling dinaikkan menjadi 1.800 tth. Pada tahun 1976-1978 diadakan Rehabilitasi, Perluasan dan Modernisasi (RPM) sehhingga kapasitas giling menjadi 2.500 tth. Tahun 1998-2001 dilakukan Program Penyehatan sehingga kapasitas giling menjadi 4.700 tth. Dari tahun 2001 hingga 2004 dilakukan perbaikan dan penggantian mesin untuk meningkatkan kemantapan kinerja dan efisiensi pabrik dengan sasaran kapasitas giling 5.000 tth. Sejak tahun 2005 PG Kebon Agung melakukan Program Pengembangan PT Kebon Agung dengan sasaran kapasitas giling 10.000 tth.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Mewujudkan perusahaan gula yang efisien, berdaya saing tinggi dan terpercaya serta berwawasan lingkungan dengan senantiasa mampu memberi keuntungan secara optimal.

b. Misi

Melakukan kegiatan usaha dalam industri gula untuk meningkatkan pendapatan perusahaan dengan menerapkan prinsip Tata Kelola Perusahaan yang baik (*Good Coorporate Governance*) melalui pengelolaan secara profesional dan

selalu memperhatikan kepentingan *stakeholders* termasuk petani sebagai mitra kerja atas dasar hubungan yang saling menguntungkan.

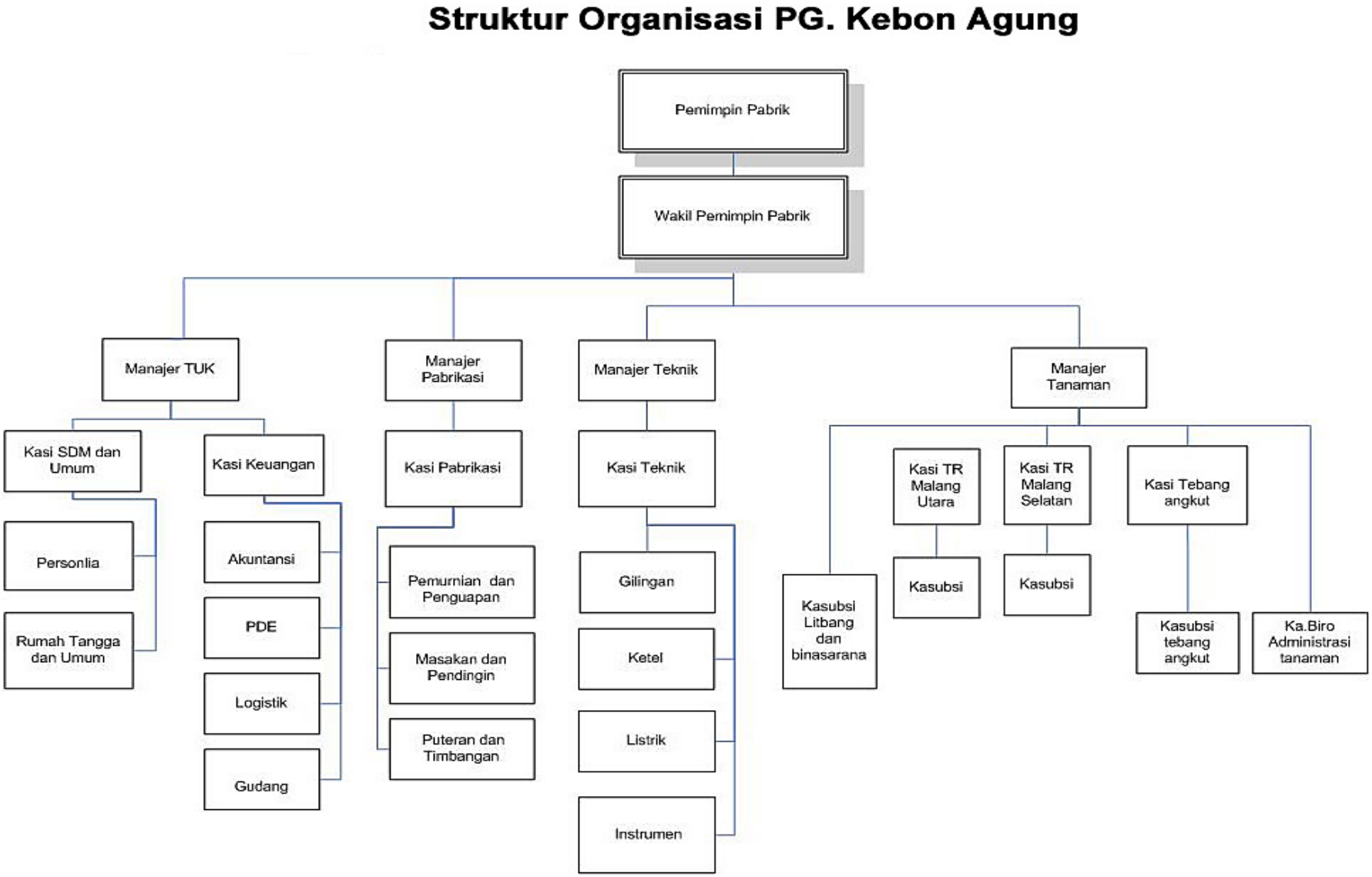
3. Lokasi Perusahaan

PG Kebon Agung beralamatkan di Jalan Raya Kebon Agung, Pakisaji, Malang, ±5 km sebelah selatan Kota Malang. Areal yang digunakan untuk kegiatan adalahh seluas 70.459 m^2.

Gambar 3. Peta Lokasi PG Kebon Agung
Sumber: www.ptkebonagung.com

4. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan bagian terpenting dalam perusahaan atau instansi karena untuk melakukan kegiatan perusahaan harus diatur sedemikian rupa yaitu dengan memisahkan fungsi-fungsi anatara pemimpin dan pelaksana sehingga disusunlah struktur organisasi untuk menghasilkan kerja sama yang baik sehingga mencapai suatu tujuan. Berikut adalah struktur organisasi PG Kebon Agung:



Gambar 4. Struktur Organisasi PG Kebon Agung
Sumber: www.ptkebonagung.com

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

1. Pemimpin

   Pemimpin adalah pejabat yang bertanggung jawab terhadap perusahaan, bertugas untuk mengatur atau memanajemen karyawan dan sebagai pengambil keputusan tertinggi dalam perusahaan. Adapun wewenang dan tanggung jawab pimpinan pabrik yaitu:

   a. Mengkoordinasi semua kegiatan pabrik dan bertanggung jawab langsung kepada direksi
   b. Membuat dan melaksanakan rencana kerja yang rinci dan spesifik beik rencana jangka panjang maupun jangka pendek
   c. Mengevaluasi hasil kerja pabrik setiap tahun dan bertugas mengambil keputusan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi pabrik
   d. Mewakili pabrik dalam perundingan dan serikat kerja
   e. Dalam melaksanakan tugasnya, pimpinan pabrik dibantu oleh empat bagian, yakni kepala bagian TUK (Tata Usaha, Umum, dan Keuangan), kepala bagian tanaman, kepala bagian pabrikasi dan kepala bagian teknik.

2. Kepala Bagian TUK

   Kepala bagian ini merupakan pimpinan bagian tata usaha, umum, dan keuangan, dimana penangannya dalam arti luas, karena disamping administrator keuangan, kepala bagian TUK juga menangani administrasi lainnya. Adapun wewenang dan tanggungjawab kepala bagian TUK adalah:

   a. Mengkoordinasi dan menyusun rencana anggaran belanja

b. Melaksanakan sistem dan prosedur operasi akuntansi yang telah ditetapkan oleh direksi
c. Mengawasi dan mengatur pengadaan dan penggunaan bahan dan alat pada tiap bagian dan melaporkan pembebanannya secara akurat
d. Melakukan pemeriksaan secara berkala terhadap laporan keuangan yang dihasilkan
e. Membuat laporan akuntansi mengenai kegiatan keuangan pabrik dan melaporkannya kepada pimpinan pabrik
f. Mengatur proses mutasi dan rotasi karyawan pada semua bagian
g. Dalam melaksanakan tugasnya, bagian TUK ini dibagi menjadi dua sie bagian yanhg tugasnya lebih terspesialisasi. Kedua sie bagian tersebut adalah sie personalia dan keuangan

3. Kepala Bagian Tanaman

Secara umum kepala bagian tanaman bertanggungjawab atas tersedianya tanaman tebu untuk diolah menjadi gula dan kualitas tanaman tebu yang akan digunakan sebagai bahan baku produksi. Adapun wewenang dan tanggunhgjawab dari kepala bagian tanaman adalah sebagai berikut:

a. Menyususn rencana kerja dan mengkooedinasi semua tanaman
b. Menyiapkan bahan baku tebu setiap tahun sesuai dengan kapasitas giling pabrik
c. Merumuskan strategi peningkatan kualitas dan kuantitas tebu yang ditanam
d. Bertanggungjawab langsung kepada pimpinan pabrik atas kinerja bagian tanaman

e. Dalam melaksanakan tugasnya, bagian tanaman dibagi menjadi lima sub bagian yaitu biro tanaman, sie tebang dan sie angkut, sie wilayah utara, tengah dan selatan.

4. Kepala Bagian Pabrikasi

Kepala bagian pabrikasi bertanggungjawab secara langsung terhadap proses produksi dari awal bahan baku tebu masuk dan diolah hingga menjadi gula. Adapun wewenang dan tanggungjawab kepala bagian pabrikasi adalah sebagai berikut:

a. Membuat rencana kerja bagian produksi dan mengawasi pelaksanaan rencana kerja tersebut
b. Melaksanakan pengawasan tebu untuk memperoleh gula yang meksimal dan pembungkusan yang ekonomis
c. Mengawasi kecepatan giling dan menjamin pemerahan yang optimal
d. Melakukan analisis untuk pengawasan mutu dan menjamin mutu produksi yang dihasilkan
e. Bagian pabrikasi dibagi menjadi dua seksi. Seksi pertama terdiri dari laboratorium, limbah, personalia, pemurnian nira, dan penguapan. Sedangkan seksi kedua terdiri dari masakan dan pendinginan, serta putaran dan pembungkusan.

5. Kepala Bagian Teknik

Kepala bagian teknik bertugas untuk memipin bagian teknik. Adapun wewenang dan tanggungjawab kepala bagian teknik adalah sebagai berikut:

a. Memberikan laporan tentang seluruh kegiatan bagian teknik kepada pimpinan
b. Menyiapkan kegiatan administrasi dalam bagian teknik dan mengkoordinasi seluruh kegiatan bagian mesin
c. Menyiapkan data teknik untuk laporan gilingan
d. Bekerja sama dengan bagian tanaman dan pabrikasi dalam penetapan waktu buka dan penutupan giling
e. Bagian teknik dibagi menjadi dua seksi. Seksi pertama terdiri dari gilingan dan personalia, serta bangunan dan kendaraan. Sedangkan seksi kedua terdiri dari ketel dan bengkel, serta listrik dan instrumen.

5. Proses Produksi

Berikut uraian proses produksi dan fungsi alat pembuaan gula PG Kebon Agung:

1) Timbangan tebu

Timbangan tebu berfungsi untuk mengetahui berat tebu yang masuk ke dalam emplasement. Dalam operasionalnya, PG Kebon Agung telah menggunakan sistem komputerisasi untuk pencatatan berat tebu walaupun masih didukung oleh sistem manual. Tujuannya untuk mengetahui bobot tebu yang masuk dan digiling dapat dipakai sebagai dasar perhitungan pengawasan

2) Stasiun Gilingan

Stasiun gilingan merupakan proses awal dari kegiatan produksi gula. Di stasiun gilingan ini tebu diperah (digiling) untuk mendapatkan nira mentah sebanyak-banyaknya. Di dalam pemerahan ini perlu ditambah air ambibisi agar kandungan gula yang masih ada di dalam ampas akan larut, sehingga ampas

akhir diharapkan mengandung kadar gula serendah mungkin. Selain diperoleh nira mentah, di dalam proses ini juga diperoleh ampas akhir yang 100% dimanfaatkan sebagai bahan bakar di stasiun ketel untuk menghasilkan uap. Peralatan yang digunakan di stasiun gilingan antara lain:

a. *Cane cutter* dan unigator yang berfungsi sebagai pencacah tebu menjadi serpihan-sepihan sebelum diproses di penggilingan.
b. Unit gilingan, yang berfungsi sebagai memerah tebu agar dihasilkan nira mentah sebanyak-banyaknya, di mana unit gilingan di PG Kebon Agung sebanyak 5 buah.

3) Stasiun Pemurnian

Tujuan proses di stasiun pemurnian nira adalah untuk memisahkan kotoran bukan gula yang terkandung dalam nira mentah, sehingga diperoleh nira bersih yang dinamakan nira encer atau nira jernih. Di dalam proses ini juga diperoleh kotoran padat yang dinamakan blotong yanhg dapat dimanfaatkan sebagai pupuk. Di PG Kebon Agung proses pemurnian nira yang dipakai adalah sistem sulfitasi sehingga bahan kimia yang dipakai adalah larutan kapur tohor serta gas SO_2 yang berasal dari pembakaran belerang padat. Peralatan yang digunakan di stasiun pemurnian antara lain:

a. Pemanas pendahuluan, yang berfungsi untuk memanaskan nira mentah pada suhu tertentu.
b. Reaktor defikasi dan sulfitasi,yang berfungsi untuk mereaksikan nira mentah dengan kapur dan gas SO_2.

c. Peti pengendapan, yang berfungsi untuk mengendapkan nira mentah setelah direaksikan dengan kapur dan SO_2 dimana akan menghasilkan nira tipis dan blotong.
d. Tobong belerang, yang berfungsi untuk membakar belerang sehingga dihasilkan gas SO_2.

4) Stasiun Penguapan

Nira encer hasil proses pemurnian nira masih banyak mengandung air, sehingga dilakukan proses penguapan air agar diperoleh nira kental dengan kekentalan tertentu. Hasil disamping di dalam proses penguapan adalah air (kondensat) yang dimanfaatkan sebagai air umpan di stasiun ketel. Peralatan yang digunakan di stasiun penguapan antara lain:

a. Pemanas pendahuluan, yang berfungsi memanaskan nira encer pada suhu tertentu.
b. Bejana penguapan, yang berfungsi untuk menguapkan air yang terkandung di dalam nira encer.

5) Stasiun Masakan

Di stasiun masakan dilakukan proses kristalisasi yang dimaksudkan untuk mengambil gula dalam nira kental sebanyak-banyaknya untuk dijadikan kristal dengan ukuran tertentu yang dikehendaki. Di dalam proses kristalisasi ini diperoleh larutan kristal gula yang disebut masecuite sertadiperoleh hasil samping yang berupa air kondensat yang dimanfaatkan sebagai air umpan di stasiun ketel. Peralatan yang digunakan di stasiun masakan adalah pan

masakan, yang berfungsi untuk mengoleh nira kental dari stasiun penguapan menjadi kristal-kristal gula.

6) Stasiun Puteran

Di stasiun puteran dilakukan proses pemutaran masecuite, yang bertujuan memisahkan kristal gula dari larutan (sirupnya). Pada proses ini akan diperoleh gula produk SHS dan hasil samping tetes. Peralatan yang digunakan di stasiun puteran antara lain:

a. Alat pemutaran, yang berfungsi untuk memisahkan kristal gula dari larutannya (tetes).
b. Saringan gula, yang berfungsi untuk menyeleksi ukuran-ukuran kristal gula yang dikehendaki.

7) Stasiun Pembungkusan

Di stasiun pembungkusan dilakukan pembungkusan gula SHS dengan karung plastik yang akan mempunyai berat masing-masing 50 kg. Peralatan yang digunakan di stasiun pembungkusan antara lain:

a. *Packer* gula, yang berfungsi untuk memasukkan gula ke karung dengan ukuran berat 50 kg.
b. *Conveyor* gula, yang berfungsi sebagai alat akomodasi gula yang telah dijahit.

8) Gudang

Gula produk SHS yang dikemas akan disimpan di gudang gula. Peralatan yang digunakan di gudang adalah *conveyor* gula, yang berfungsi sebagai alat akomodasi gula yang telah dijahit.

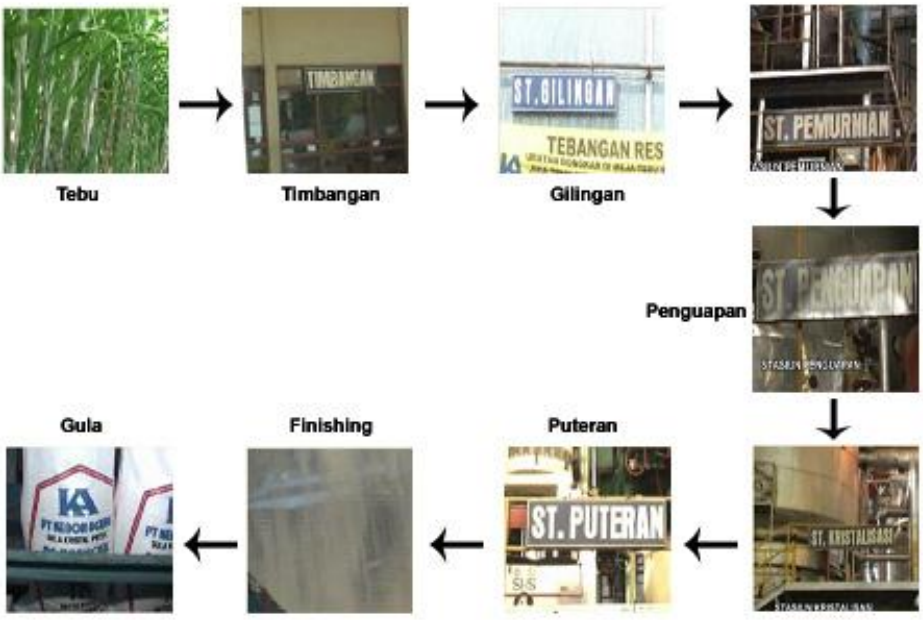
9) Stasiun PLTU

Di stasiun PLTU dilakukan proses perubahan tenaga uap dari stasiun ketel menjadi tenaga listrik. Peralatan yang digunakan di stasiun PLTU adalah turbin PLTU, yang berfungsi untuk menghasilkan listrik dari tenaga uap.

10) Stasiun Ketel

Di stasiun ketel dilakukan proses pemanasan air kondesat sampai mendidih (menguap) yang bertujuan menghasilkan uap pada tekanan tertentu. Peralatan yang digunakan di stasiun ketel antara lain:

a. Ketel, yang berfungsi untuk menghasilkan uap pada tekanan tertentu.
b. *Conveyor* ampas, yang berfungsi sebagai alat akomodasi ampas dari stasiun gilingan yang dihgunakan untuk bahan bakar ketel.
c. *Dust collector*, yang berfungsi untuk menangkap debu-debu hasil pembakaran ampas di dalam dapur ketel.



Gambar 5 Proses Produksi Gula PG Kebon Agung
Sumber: www.ptkebonagung.com

6. Personalia

a. Jumlah Karyawan

Data terakhir karyawan di PG Kebon Agung pada bulan November 2016 adalah berjumlah 727 orang, dengan rincian pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5 Jumlah Karyawan PG Kebon Agung Malang

No.	Bagian	Jumlah
1	Bagian TUK	122
2	Bagian Tanaman	165
3	Bagian Pabrikasi	194
4	*Quality Control*	68
5	Bagian Teknik	178
JUMLAH		**727**

Sumber: PG Kebon Agung, 2016 (data diolah)

Tabel 6 Rincian Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang

No.	SEKSI	STAFF	TETAP	KAMP	HL	JUMLAH
1	**Bagian Pabrikasi**	7				**7**
2	B.U Pabrikasi		5	-	1	**6**
3	St. Pemurnian Nira		7	22	14	**43**
4	St. Penguapan		8	10	3	**21**
5	St. Masakan		10	39	34	**83**
6	St. Puteran		11	12	11	**34**
Jumlah		**7**	**41**	**83**	**63**	**194**

Sumber: PG Kebon Agung, 2016 (data diolah)

PG Kebon Agung mengelompokkan karyawannya menjadi beberapa jenis, yaitu:

1) Karyawan Pimpinan/Staff

Karyawan pimpinan/staff adalah tenaga kerja yang pengangkatannya melalui kantor Direksi Surabaya, dimana tugas pokoknya mengatur dan bertanggungjawab penuh atas kelangsungan perusahaan.

2) Karyawan Pelaksana

Karyawan pelaksana adalah tenaga kerja yang melakukan tugas, wewenang dan perintah dari karyawan pimpinan. Karyawan pelaksana terbagi atas beberapa jenis, yaitu:

a) Karyawan Tetap

Karyawan tetap adalah tenaga kerja yang sifat hubungan kerjanya dengan perusahaan untuk waktu yang tidak menentu. Karyawan ini bisa saja bekerja untuk perusahaan sampai dengan pensiun.

b) Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap adalah pekerja yang bekerja untuk waktu menentu. Karyawan tidak tetap terbagi menjadi:

1. Karyawan Kampanye/Giling

   Karyawan kampanye adalah pekerja atau karyawan yang melakukan pekerjaan-pekerjaan dari permulaan tebu diangkut melalui timbangan sampai ke gilingan.

2. Karyawan Harian Lepas (HL)

   Karyawan harian lepas adalah karyawan yang melakukan pekerjaan yang bersifat insidentil menurut kebutuhan perusahaan dengan mendapatkan imbalan upah yang diperhitungkan untuk hari-hari pekerja bekerja dengan memperhitungkan kelaziman yang ada dalam lingkungan perusahaan perkebuan gula

b. Pengaturan Jam Kerja

Untuk pengaturan jam kerja karyawan PG Kebon Agung adalah sebagai berikut:

1) Karyawan bagian kantor

Untuk karyawan bagian kantor memiliki hari kerja senin sampai dengan sabtu dengan pengaturan jam kerja dan jam istirahat sebagai berikut:

Tabel 7. Hari dan Jam Kerja Karyawan Kantor PG Kebon Agung

Hari Kerja	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin – Kamis	07.30 – 11.30	11.30 – 12.30
	12.30 – 15.00	
Jum'at	07.00 – 11.00	11.00 – 13.00
	13.00 – 15.30	
Sabtu	07.00 – 12.30	-

Sumber: PG Kebon Agung, 2016

2) Karyawan bagian tanaman

Pada sadarnya sama dengan bagian kantor yaitu waktu kerja selama 8 jam setiap hari, tetapi hal ini tergantung pada keadaan tanaman. Apabila tanaman membutuhkan penanganan maka pada jam kerja tersebut karyawan harus ada di kebon.

3) Jam kerja pada musim giling

Pada musim giling PG Kebon Agung mempunyai jam kerja tertentu, yaitu terbagi dalam:

Tabel 8. Shift dan Jam Kerja Karyawan pada Musim Giling

Shift	Jam Kerja
Pagi	05.00 – 13.00
Siang	13.00 – 21.00
Malam	21.00 – 05.00

Sumber: PG Kebon Agung, 2016

c. Sistem Pengupahan

Pembayaran gaji dan upah pada PG kebon Agung Malang dilakukan dua kali dalam satu bulan, yaitu setiap tanggal 15 dan tanggal 1.

a) Informasi yang dibutuhkan manajemen :
    a. Jumlah uang muka gaji dan upah total yang menjadi beban perusahaan, yang menjadi beban dalam setiap bagian perusahaan, dan jumlah uang muka gaji dan upah yang diterima karyawan dalam setengah bulan beserta perhitungannya
    b. Jumlah gaji dan upah total yang menjadi beban perusahaan, yang menjadi beban dalam setiap bagian dalam perusahaan, dan jumlah gaji dan upah yangditerima masingmasing karyawan setelah diberikan uang muka beserta perhitungannya.
    c. Jumlah tunjangan dann potongan
b) Fungsi yang terkait :
    a. Kepegawaian
    b. Pencatat Waktu
    c. Pembuat Daftar Upah
    d. Accounting
    e. Keuangan
c) Dokumen yang digunakan :
    a. Dokumen pendukung perubahan gaji dan upah
    b. Data Absensi dan Lembur (DAL)
    c. Rekap Absensi dan Lembur (RAL)

d. Daftar Hadir dan Lembur (DHL)

e. Surat Perintah Lembur (SPL)

f. Daftar Uang Muka Pekerja (DUMP)

g. Daftar Uang Muka Karyawan (DUMK)

h. Daftar Upah (DU)

i. Rekap Uang Muka Karyawan (RUMK)

j. Rekap Upah (RU)

k. Surat Permintaan Pembayaran/Penyetoran (SPP)

l. Slip Pembayaran Uang Muka Gaji (SPUMG)

m. Slip Upah (SU)

n. Bukti Kas Keluar (BKK)

o. Cek

p. Daftar Penerimaan Uang Muka Karyawan (DPUMK)

q. Daftar Penerimaan Upah Karyawan (DPUK)

r. Bukti Transfer Bank (BTB)

d) Catatan akuntansi yang digunakan :

a. Jurnal Umum

b. Buku Besar

e) Jaringan prosedur yang membentuk sistem penggajian dan pengupahan:

a. Prosedur pencatatan waktu hadir

b. Prosedur pencatatan waktu lembur

c. Prosedur pembuatan daftar upah

d. Prosedur penggajian dan pengupahan

e. Prosedur pembayaran gaji dan upah

d. Pemberian Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Karyawan

Sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama PG Kebon Agung (Pasal 38), pekerja tetap didaftarkan sebagai peserta jamsostek berdasarkan UU No.3 Tahun 1992 tentang jamsostek dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja, program Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua dari gaji pokok yang diterima. Jaminan Sosial lainnya yang diberikan PG Kebon Agung kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

a) Perawatan Kesehatan
b) Biaya Bersalin dan Sarana Keluarga Berencana
c) Perawatan Gigi
d) Perawatan dan Pengobatan Mata
e) Tunjangan Waktu Meninggal
f) Uang Jasa Akhir Masa Jabatan dan Jamsostek
g) Penghargaan Masa Dinas
h) Biaya Bantuan Pondokan
i) Koperasi

7. Gambaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PG Kebon Agung

Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PG Kebon Agung Malang dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 9 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PG Kebon Agung Malang

No.	Sasaran/Tujuan	Program K3
1	Pencegahan kecelakaan kerja	Pemantauan rutin dan pengendalian bahaya alat/mesin/instalasi/bahan/material berbahaya
		Pengendalian pekerjaan bahaya/resiko tinggi dengan izin kerja khusus
		Pengendalian bahaya secara visual di tempat kerja seperti tanda, label, rambu dan poster
		Menyediakan sarana dan prasarana K3 termasuk APD (Alat Pelindung Diri)
2	Pencegahan penyakit akibat pekerjaan	Lingkungan kerja yang sehat di tempat kerja
		Menyediakan tempat dan sarana kerja yang nyaman bagi tenaga kerja
		Menyediakan fasilitas keselamatan dan pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja
3	Memenuhi semua aspek lingkungan	Pengukuran dan pemantauan aspek-aspek dampak lingkungan operasional perusahaan secara rutin/berkala
		Melakukan pengelolaan aspek dampak lingkungan operasional perusahaan
4	Pembinaan pengetahuan dan kesadaran K3 kepada seluruh tenaga kerja	Memberikan pelatihan K3 dan sosialisasi sesuai dengan resiko yang dihadapi tenaga kerja
		Menyediakan pelatihan kompetensi sesuai dengan keahlian yang berkaitan dengan syarat-syarat K3 di tempat kerja

Sumber: PG Kebon Agung Malang, 2016

Penggunaan mesin dan alat bantu pada proses produksi penyebabkan PG Kebon Agung Malang tidak lepas dari resiko keselakaan kerja. Dengan adanya pemantauan rutin, pengendalian bahaya, kelengkapan alat penunjang keselamatan seperti APD (Alat Pelindung Diri) yang telah sesuai dengan standar yang dimiiki oleh perusahaan maka keryawan akan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Penyediaan APD saja tidaklah cukup, hal ini dikarenakan tidak jarang para karyawan bersikap ceroboh dan lalai sehingga membutuhkan pemerikasaan secara berkala. Pengendalian bahaya secara visual juga tidak kalah penting, terutama tersedianya papan peringatan pencegahan

kecelakaan kerja yang dapat memudahkan baik karyawan maupun pengunjung PG Kebon Agung untuk mengenali tempat kerja.

Memperhatikan kenyamanan kondisi fisik tempat kerja akan menunjang kesehatan karyawan. Terdapat pula jaminan sosial dan perawatan kesehatan yang diatur dalam buku Perjanjian Kerja Bersama PG Kebon Agung Malang. Mengenai program kesehatan kerja, PG Kebon Agung Malang telah mendirikan Balai Pengobatan. Balai Pengobatan PG Kebon Agung Malang kini telah menjadi Faskes Pratama Karyawan BPJS Kesehatan, yang artinya seluruh keluarga karyawan juga mendapatkan layanan kartu kesehatan. Syarat dari anggota keluarga yang mendapatkan kartu kesehatan adalah berusia maksimal 21 tahun dan belum bekerja. PG Kebon Agung Malang bermitra dengan BPJS Kesehatan sejak tahun 2015.

Program sosialisasi pencegahan keceakaan pada tempat kerja di PG Kebon Agung Malang berjalan dengan baik. Perusahaan telah mengikuti pelatihan baik yang sifatnya *inhouse training* maupun yang diselenggarakan oleh pihak luar seperti Disnakertrans dan LPP Yogyakarta. Sosialisasi dan pelatihan ini berguna untuk mengetahui hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja seperti pemahaman terhadap kondisi fisik karyawan. Apabila karyawan tidak mengenal lingkungan kerjanya dengan baik, hal tersebut akan mampu menimbulkan resiko-resiko kecelakaan maupun penyakit akibat pekerjaan.

a. Pedoman Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PG Kebon Agung

Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PG Kebon Agung Pada buku Perjanjian Kerja Bersama PT. Kebon Agung dengan PUK FSPPP-KSPSI PG Kebon Agung€ tahun 2014-2016 untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja terdapat pada pasal 21 yaitu:

1. Oleh karena keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kepentingan bersama, maka pengerja dan pengusaha mentaati petunjuk-petunjuk keselamatan dan kesehatan kerja dan menjaga kebersihan lingkungan tempat kerja untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja dan sakit akibat hubungan kerja.
2. Untuk pekerja di St. Gilingan, St. Pemurnian nira, St. Penguapan, St. Masakan, St. Puteran, St. Listrik, St.Ketel, St. Besali, tractoran, mandor teknik, analis laboratorium/limbah, tukang politur/cat, gudang perlengkapan, bangunan/buang sampah/tukang soder/tukang tas, pekerja sekrapan diberikan minuman susu yang harus diminum ditempat kerja pada saat dinas jaga (peninjauan lapangan), disesuaikan dengan memperhatikan kondisi tempat kerjanya yang ditetapkan oleh kepala bagian masing-masing.
3. Alat-alat perlengkapan kerja dan alat pelindung diri disediakan oleh perusahaan dengan memperhatikan peraturan perundangan yang ada.
4. Pekerja dan pengusaha wajib memelihara alat-alat perlengkapan dan perlindungan diri yang ada.
5. Terhadap pekerja yang tidak mengindahkan petunjuk-petunjuk keselamatan dan kesehatan kerja, serta tidak mempergunakan alat perlengkapan kerja dan alat pelindung diri yang disediakan, sehingga oleh karenanya dapat

menimbulkan kecelakaan terhadap dirinya sendiri atau teman sekerja serta menimbulkan kerugian kepada perusahaan dapat dikenakan sanksi peringatan atau pemutusan hubungan kerja.

Alat-alat Kerja di PG Kebon Agung Pada pasal 21 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja disebutkan bahwa alat-alat perlengkapan kerja dan alat pelindung diri disediakan oleh perusahaan, yaitu:

1. Alat-alat kerja yang menurut sifat penggunaannya dalam hubungan dengan metode kerja dipergunakan secara khusus, disediakan oleh perusahaan.
    a. Bagi petugas keamana (satpam) disediakan jas hujan, lampu senter, topi, sepatu, rompi dan koppelriem.
    b. Bagi pekerja di St. Gilingan, St. Pemurnian nira, St. Penguapan, St. Masakan, St. Puteran, St. Ketel, St. Listrik, St.Instrumentasi, St. Besali, St. Garase, St. Bangunan, petugas keliling, pencatat tebu, petugas limbah cair, pengawas mandor teknik/proses, karena sifat pekerjaannya berkaitan dengan listrik, tukang las, diberikan sepatu atau alas kaki yang wajib dipakai di waktu kerja, dua pasang dalam setahun (LMG & DMG) dan satu buah kaos dalam setahun sesuai kondisi lapangan kerjanya yang ditetapkan oleh Kepala Bagian masing-masing.
    c. Bagi petugas penyuluh lapangan (PPL PG) diberikan sepatu kebun, helm pengaman 2 (dua) tahun sekali dan jas hujan 1 (satu) tahun sekali, sedangkan mandor tebang, mandor tanam dan pelintringan (tebangan) diberikan sepatu kebun dan jas hujan 2 (dua) tahun sekali.

2. Perusahaan menyediakan sarana transportasi (sepeda atau sepeda motor) untuk dipergunakan oleh Pekerja dalam pelaksanaan tugasnya di lapangan sesuai dengan pengaturan Perusahaan; dalam hal Pekerja mempergunakan sarana transportasi sendiri yang sama dan menjadi haknya maka oleh Perusahaan akan diberikan penggantian yang wajar, yaitu penggantian bensin sesuai dengan jarak tempuh berdinas, sepasang ban setahun menurut keadaan hasil pemeriksaan Perusahaan, ganti minyak pelumas mesin setelah kendaraan menempuh jarak untuk keperluan kedinasan sejumlah 2000 kilometer.
3. Pekerja wajib mempergunakan dan memelihara alat-alat kerja yang disediakan sebagaimana mestinya; jika alat-alat kerja digunakan dengan cara yang tidak sebagaimana mestinya sehingga menimbulkan kerugian kepada Perusahaan, maka kerugian tersebut dapat dimintakan penggantian kepada Pekerja yang bersangkutan.
4. Pekerja yang sifat pekerjaanya berhubungan dengan bahan-bahan kimia disediakan masker khusus, kacamata pengaman yang wajib dipakai pada waktu melaksanakan pekerjaan.

8. Standar Penilaian Kinerja pada PG Kebon Agung

PG Kebon Agung tidak menggunakan metode tertentu berdasarkan teori tertentu dalam melakukan peilaian kinerja karyawan. Melainkan mengunakan cara yang telah di tetapkan perusahaan sendiri. Kriteria dan faktor penilaian tidak membedakan tugas, posisi maupun jabatan. Untuk lebih jelasnya berikut merupakan pokok-pokok dalam penilaian kinerja pada PG Kebon Agung:

a. Penilaian yang diberikan merupakan penilaian atas kinerja pada tahun sebelumnya.
b. penilaian dilakukan oleh Kabag, Kasi, dan Kasupsi pada bagian yang bersangkutan.
c. Seluruh keryawan pada PG Kebon Agung dinilai dengan cara, atribut dan form yang sama.
d. Dalam penilaian dilihat dari beberapa faktor penilaian kinerja karyawan, antara lain adalah sebagai berikut: kejujuran, kedisplinan, ketrampilan, tanggung jawab, kerja sama, tingkah laku, ketelitian, dan kepemimpinan.
e. Pada masing – masing kriteria dinilai dari rentang 0 – 100.
f. Pihak penilai cenderung memberi nilai rata-rata, guna menghindari konflik atau protes balik dari pihak yang dinilai.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden, yaitu dengan mengambil populasi dan sampel dari karyawan bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang sebanyak 66 karyawan, maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi usia dan jenis kelamin. Adapun karakteristik responden sebagai berikut:

1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Gambaran responden berdasarkan usia ditunjukkan pada tabel 10 berikut:

Tabel 10 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 tahun - 30 tahun	28	42,4
2	30 tahun - 40 tahun	18	27,3
3	40 tahun - 50 tahun	11	16,7
4	> 50 tahun	9	13,6
Jumlah		**66**	**100**

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 10 di atas, dapat diketahui dari 66 orang yang menjadi responden terdapat 28 orang (42,4%) yang berusia antara 20 sampai 30 tahun, 18 orang (27,3%) yang berusia antara 30 sampai 40 tahun, 11 orang (16,7%) yang berusia antara 40 sampai 50 tahun, dan 9 orang (13,6%) yang berusia lebih dari 50 tahun.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel 11 berikut:

Tabel 11 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki – laki	63	95,5
2	Perempuan	3	4,5
Jumlah		**66**	**100**

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 11 di atas, dapat diketahui dari 66 orang yang menjadi responden terdapat 63 orang (95,5%) berjenis kelamin laki-laki dan 3 orang (4,5%) sisanya berjenis kelamin perempuan.

3. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan masa kerja ditunjukkan pada tabel 12 berikut:

Tabel 12 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	≤ 5 tahun	27	40,9
2	6 – 10 tahun	16	24,2
3	11 – 15 tahun	12	18,2
4	> 15 tahun	11	16,7
Jumlah		**66**	**100**

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 12 di atas, dapat diketahui dari 66 orang yang menjadi responden terdapat 27 orang (40,9%) bekerja selama lima tahun ke bawah, 16 orang (24,2%) bekerja selama 6 sampai 10 tahun, 12 orang (18,2%) bekerja selama 11 sampai 15 tahun, dan 11 orang (16,7%) bekerja selama lebih dari 15 tahun.

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan rekapitulasi hasil kuesioner yang disebarkan kepada 66 orang responden, dapat dideskripsikan tentang variabel penelitan yaitu variabel Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Variabel Keselamatan Kerja (X_1) dinilai dengan menggunakan 4 pertanyaan yang terdapat di kuesioner beserta pilihan jawaban. Kemudian variabel Kesehatan Kerja (X_2) dinilai menggunakan 8 pertanyaan yang terdapat di kuesioner beserta pilihan jawaban. Dan terakhir untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dinilai dengan 8 pertanyaan yang terdapat di kuesioner beserta pilihan jawaban.

Untuk mengetahui mayoritas jawaban responden pada masing-masing *item* dapat dibuat dengan rumus Sturges (Supranto, 2000:64) sebagai berikut:

Interval Kelas (c) = (Xn – X1) : k

c = (5-1) : 5 = 0,8

Keterangan:
c = perkiraan besarnya
k = banyaknya kelas
Xn = nilai skor tertinggi
X1 = nilai skor terendah

Berdasarkan rentang skor dapat ditentukan interval masing-masing kelas adalah sebagai berikut:

Tabel 13 Interpretasi Rata-rata Jawaban Responden

Interval Rata-rata	**Pernyataan**
1 – 1,8	Sangat Tidak Baik
1,9 – 2,6	Tidak Baik
2,7 – 3,4	Sedang
3,5 – 4,2	Baik
4,3 – 5	Sangat Baik

Sumber: Supranto, 2000:64

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

a. Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Variabel Keselamatan Kerja terdapat delapan *item* pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 14:

Tabel 14 Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
$X_{1.1}$	13	19.70	43	65.15	5	7.58	4	6.06	1	1.52	66	100	3.95
$X_{1.2}$	9	13.64	41	62.12	14	21.21	1	1.52	1	1.52	66	100	3.85
$X_{1.3}$	16	24.24	41	62.12	6	9.09	3	4.55	0	0.00	66	100	4.06
$X_{1.4}$	15	22.73	41	62.12	8	12.12	2	3.03	0	0.00	66	100	4.05
Rata-rata Variabel Keselamatan Kerja (X_1)													3.98

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Keterangan:
$X_{1.1}$ = Tata letak peralatan kerja sesuai standar keselamatan kerja.
$X_{1.2}$ = Ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan karyawan.
$X_{1.3}$ = Pimpinan perusahaan memberikan perlakuan yang adil terhadap semua pegawai.
$X_{1.4}$ = Asuransi untuk tenaga kerja yang ada.

Pada Tabel 14 dapat diketahui bahwa dari 66 orang responden, terdapat 13 responden atau 19,7% yang menyatakan sangat setuju tentang tata letak peralatan kerja, yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 65,15%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 7,58%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6,06%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%. Rata-rata dari pernyataan tentang tata letak peralatan kerja adalah 3,95 (pada rentang 3,5-4,2), hal ini menunjukkan bahwa tata letak peralatan kerja sudah sesuai standar keselamatan kerja.

Untuk *item* kedua yaitu penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegahan, pertolongan, dan perlindungan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 13,64%, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 62,12%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 14 responden atau 21,21%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1

responden atau 1,52%. Rata-rata dari *item* kedua adalah 3,85, hal ini menunjukkan bahwa penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegahan, pertolongan, dan perlindungan karyawan sudah memadai.

Untuk *item* ketiga yaitu perlakuan yang adil terhadap sesama pegawai dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 24,24%, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 62,12%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,55%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata dari *item* ketiga adalah 4,06, yang artinya pemimpim perusahaan sudah memberikan perlakuan yang adil terhadap semua pegawai.

Untuk *item* keempat yaitu asuransi tenaga kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 22,73%, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 62,12%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 12,12%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,03%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata dari *item* keempat adalah 4,05, hal ini menunjukkan bahwa asuransi untuk tenaga kerja yang ada sudah optimal.

Dari empat *item* tersebut skor rata-rata variabel Keselamatan Kerja (X_1) yaitu sebesar 3,98. Rata-rata distribusi jawaban terendah terdapat pada pernyataan bahwa ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja sebagai alat pencegahan, pertolongan, dan perlindungan karyawan sudah memadai, yaitu sebesar 3,85. Sedangkan pada pernyataan bahwa pimpinan perusahaan sudah memberikan

perlakuan yang adil terhadap semua pegawai memiiki distribusi jawaban tertinggi, yaitu 4,06.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Variabel Kesehatan Kerja terdapat delapan *item* pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 15:

Tabel 15 Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
$X_{2.1}$	2	3.03	44	66.67	16	24.24	3	4.55	1	1.52	66	100	3.65
$X_{2.2}$	5	7.58	47	71.21	12	18.18	1	1.52	1	1.52	66	100	3.82
$X_{2.3}$	6	9.09	37	56.06	21	31.82	1	1.52	1	1.52	66	100	3.70
$X_{2.4}$	9	13.64	54	81.82	2	3.03	1	1.52	0	0.00	66	100	4.08
$X_{2.5}$	9	13.64	43	65.15	12	18.18	2	3.03	0	0.00	66	100	3.89
$X_{2.6}$	19	28.79	38	57.58	7	10.61	2	3.03	0	0.00	66	100	4.12
$X_{2.7}$	5	7.58	39	59.09	16	24.24	3	4.55	3	4.55	66	100	3.61
$X_{2.8}$	5	7.58	42	63.64	16	24.24	2	3.03	1	1.52	66	100	3.73
Rata-rata Variabel Kesehatan Kerja (X_2)													3.82

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Keterangan:
$X_{2.1}$ = Lingkungan kerja dalam kondisi bersih.
$X_{2.2}$ = Suhu udara di tempat kerja memenuhi standar kesehatan.
$X_{2.3}$ = Sistem pembuangan sampah atau limbah tidak mengganggu kesehatan karyawan maupun lingkungan sekitar.
$X_{2.4}$ = Ketersediaan air bersih.
$X_{2.5}$ = Ketersediaan sarana kamar mandi.
$X_{2.6}$ = Perusahaan memberikan pelayanan kesehatan untuk tenaga kerja.
$X_{2.7}$ = Perusahaan menyediakan makanan yang bergizi.
$X_{2.8}$ = Adanya program pemeriksaan kesehatan untuk tenaga kerja secara berkala.

Pada Tabel 15 dapat diketahui bahwa dari 66 responden, terdapat 2 responden atau 3,03% yang menyatakan sangat setuju tentang Kebersihan lingkungan, yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 16 responden atau 24,24%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,55%, dan yang menyatakan sangat tidak

setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%. Rata-rata dari *item* pertama ini adalah 3,65, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sudah dalam kondisi bersih.

Untuk *item* kedua yaitu suhu udara di tempat kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 7,58%, yang menyatakan setuju sebanyak 47 responden atau 71,21%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 18,18%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%. Rata-rata dari *item* kedua adalah 3,82, hal ini menunjukkan suhu udara di tempat kerja sudah memenuhi standar kesehatan.

Untuk *item* ketiga yaitu sistem pembuangan sampah dan limbah industri dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 9,09%, yang menyatakan setuju sebanyak 37 responden atau 56,06%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 21 responden atau 31,82%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata dari *item* ketiga adalah 3,70, hal ini menunjukkan bahwa sistem pembuangan sampah atau limbah tidak mengganggu kesehatan karyawan maupun lingkungan sekitar.

Untuk *item* keempat yaitu ketersediaan air bersih dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 13,64%, yang menyatakan setuju sebanyak 54 responden atau 81,82%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 3,03%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju

sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata dari *item* keempat adalah 4,08, hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan air bersih sudah memadai.

Untuk *item* kelima yaitu ketersediaan sarana kamar mandi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 13,64%, yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 65,15%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 18,18%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,03%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata *item* dari kelima adalah 3,89, hal ini menunjukkan bahwa sarana kamar mandi sudah memadai.

Untuk *item* keenam yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 28,79%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 57,58%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 10,61%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,03%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata dari *item* keenam adalah 4,12, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan pelayanan kesehatan untuk tenagha kerja dengan baik.

Untuk *item* ketujuh yaitu pemberian makanan yang bergizi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 7,58%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 59,09%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 16 responden atau 24,24%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,55%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,55%. Rata-rata dari *item* ketujuh adalah 3,61,

hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan makanan yang bergizi untuk karyawan.

Untuk *item* kedelapan yaitu pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 7,58%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 63,64%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 16 responden atau 24,24%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,03%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%. Rata-rata dari *item* kedelapan adalah 3,73, hal ini menunjukkan bahwa program pemeriksaan kesehatan untuk tenaga kerja secara berkala sudah terpenuhi.

Dari delapan *item* tersebut skor rata-rata variabel Kesehatan Kerja (X_2) yaitu sebesar 3,82. Rata-rata distribusi jawaban terendah terdapat pada pernyataan bahwa perusahaan telah menyediakan makanan yang bergizi, yaitu sebesar 3,61. Sedangkan pada pernyataan bahwa perusahaan memberikan pelayanan kesehatan untuk tenaga kerja memiiki distribusi jawaban tertinggi, yaitu 4,12.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam variabel Kinerja Karyawan terdapat delapan *item* pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 16:

Tabel 16 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
$Y_{1.1}$	16	24.24	44	66.67	6	9.09	0	0.00	0	0.00	66	100	4.15
$Y_{1.2}$	11	16.67	49	74.24	6	9.09	0	0.00	0	0.00	66	100	4.08
$Y_{1.3}$	8	12.12	42	63.64	14	21.21	2	3.03	0	0.00	66	100	3.85
$Y_{1.4}$	9	13.64	46	69.70	10	15.15	0	0.00	1	1.52	66	100	3.94
$Y_{1.5}$	10	15.15	48	72.73	3	4.55	5	7.58	0	0.00	66	100	3.95
$Y_{1.6}$	15	22.73	45	68.18	4	6.06	1	1.52	1	1.52	66	100	4.09
$Y_{1.7}$	4	6.06	56	84.85	3	4.55	2	3.03	1	1.52	66	100	3.91
$Y_{1.8}$	5	7.58	55	83.33	4	6.06	1	1.52	1	1.52	66	100	3.94
Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan (Y)													3.99

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Keterangan:
$Y_{1.1}$ = Teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
$Y_{1.2}$ = Hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan.
$Y_{1.3}$ = Jumlah/kuantitas yang dihasilkan mencapai hasil yang maksimum.
$Y_{1.4}$ = Hasil kerja yang diberikan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.
$Y_{1.5}$ = Bisa mengatasi tingkat kesulitan dalam pekerjaan untuk memenuhi standar yang ditetapkan.
$Y_{1.6}$ = Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
$Y_{1.7}$ = Waktu yang diberikan mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
$Y_{1.8}$ = Dapat mengatasi kesalahan-kesalahan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.

Pada Tabel 14 dapat diketahui bahwa dari 66 responden, terdapat 16 responden atau 24,24% yang menyatakan sangat setuju tentang ketelitian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata dari *item* pertama ini adalah 4,15, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Untuk *item* kedua yaitu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 16,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 49

responden atau 74,24%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata dari *item* kedua adalah 4,08, hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja yang dicapai karyawan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Untuk *item* ketiga yaitu jumlah hasil kerja telah mencapai hasil yang maksimum dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 12,12%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 63,64%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 21,21%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,03%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata dari *item* ketiga adalah 3,85, hal ini menunjukkan bahwa kuantitas yang dihasilkan karyawan telah mencapai hasil yang maksimum.

Untuk *item* keempat yaitu kesesuaian hasil kerja dengan target yang diberikan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 13,64%, yang menyatakan setuju sebanyak 46 responden atau 69,70%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 15,15%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%. Rata-rata dari *item* keempat adalah 3,94, hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

Untuk *item* kelima yaitu tingkat kesulitan dalam memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan

sangat setuju sebanyak 10 responden atau 15,15%, yang menyatakan setuju sebanyak 48 responden atau 72,73%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 4,55%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 7,58%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata *item* kelima adalah 3,95, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah bisa mengatasi tingkat kesulitan dalam pekerjaan untuk memenuhi standar yang ditetapkan.

Untuk *item* keenam yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 22,73%, yang menyatakan setuju sebanyak 45 responden atau 68,18%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 6,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%. Rata-rata *item* keenam adalah 4,09, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Untuk *item* ketujuh yaitu waktu yang diberikan sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 6,06%, yang menyatakan setuju sebanyak 56 responden atau 84,85%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 4,55%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,03%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%. Rata-rata *item* ketujuh adalah 3,91, hal ini menunjukkan

bahwa waktu yang diberikan kepada karyawan sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Untuk *item* kedelapan yaitu kesalahan-kesalahan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 7,58%, yang menyatakan setuju sebanyak 55 responden atau 83,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 6,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,52%. Rata-rata dari *item* kedelapan adalah 3,94, hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat mengatasi kesalahan-kesalahan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.

Dari delapan *item* tersebut skor rata-rata variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 3,99. Rata-rata distribusi jawaban terendah terdapat pada pernyataan bahwa jumlah atau kuantitas yang dihasilkan telah mencapai hasil yang maksimum, yaitu sebesar 3,85. Sedangkan pada pernyataan bahwa teliti dalam menyelesaikan tugas memiiki distribusi jawaban tertinggi, yaitu 4,15.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Multikolinieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflantion Factor* (VIF). Apabila nilai

tolerance < 0,1 maka terjadi multikolinieritas. Selain itu multikolinieritas dideteksi dengan menggunakan nilai VIF, jika VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 17:

Tabel 17 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	***Collinearity Statistics***	
	Tolerance	**VIF**
X_1	0.306	3.269
X_2	0.306	3.269

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 17, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- *Tolerance* untuk Keselamatan Kerja adalah 0.306
- *Tolerance* untuk Kesehatan Kerja adalah 0.306

Pada hasil pengujian didapat bahwa semua nilai tolerance lebih dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF, jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas:

- VIF untuk Keselamatan Kerja adalah 3,269
- VIF untuk Kesehatan Kerja adalah 3,269

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai

distribusi normal atau tidak (Ghozali 2011:110). Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan ketentuan jika nilai sig. (p-value) > 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 16:

Tabel 16 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

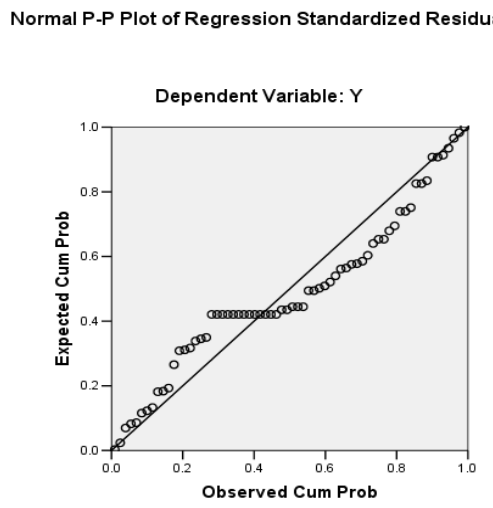
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52139007
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.125
	Negative	-.147
Kolmogorov-Smirnov Z		1.193
Asymp. Sig. (2-tailed)		.116

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari hasil perhitungan didapat nilai Asymp.Sig sebesar 0,116 atau lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas juga dapat dilihat pada gambar 6 di bawah ini:

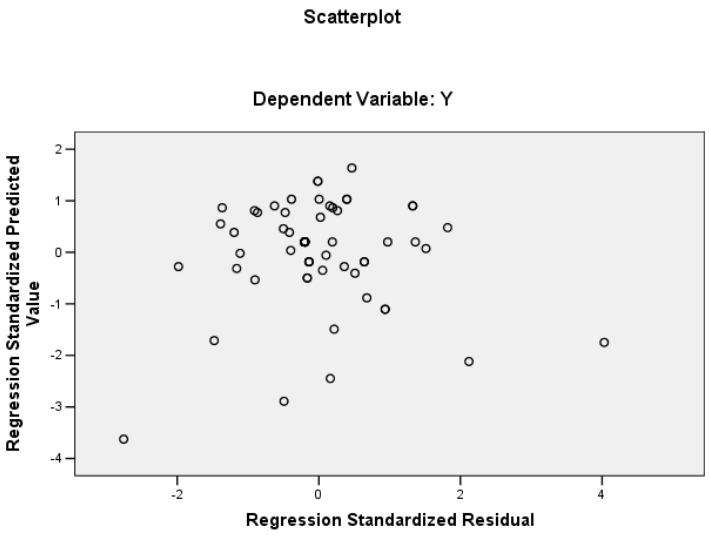


Gambar 6 Diagram P-Plot Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Gambar 6 maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi normalitas. Hal ini dibuktikan pada gambar dengan data yang menyebar di sekitar garis diagonal.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 7 di bawah ini:



Gambar 7 Hasil Uji Heteroskedastisistas
Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Prosedur uji heteroskedastisitas yang lain dilakukan dengan Uji Glejser. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel 19:

Tabel 19 Hasil Uji Heteroskedastisistas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.186	1.659		4.331	.000
	X1	.021	.166	.027	.127	.900
	X2	-.189	.097	-.410	-1.951	.056

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dengan melihat Tabel 19, berikut hasil uji heterokedastisitas untuk masing-masing variabel :

- Nilai Sig. untuk Keselamatan kerja adalah 0,900
- Nilai Sig.untuk Kesehatan kerja adalah 0,056

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa nilai sig. seluruh variabel adalah > α (α = 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

3. Analisis Statistik Inferensial

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

1) Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 20.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 20:

Tabel 20 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Varaibel bebas	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	t hitung	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan	(Constant)	9.609		3.955	0.000	Signifikan
	X1	0.662	0.400	2.725	0.008	Signifikan
	X2	0.385	0.399	2.718	0.008	Signifikan
Alfa	= 5%					
R	= 0.765					
R Square	= 0.585					
Adjusted R Square	= 0.572					
F Hitung	= 44.382					
Sig. F	= 0.000					
F Tabel	= 3.143					
t Tabel	= 1.998					

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan pada Tabel 20 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9{,}609 + 0{,}662\ X_1 + 0{,}385\ X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 9,609 jika variabel bebas (Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja) tidak ada. (dimana X_1 dan X_2 = 0)
- Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,662 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Keselamatan Kerja). Jadi apabila Keselamatan Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan

meningkat sebesar 0,662 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

- Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,385 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Kesehatan Kerja), Jadi apabila Kesehatan Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,385 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2)) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan(Y)) digunakan nilai R^2. Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 16 diperoleh hasil adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,572. Artinya bahwa 57,2% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Keselamatan Kerja(X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2). Sedangkan sisanya 42,8% variabel Kinerja Karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan, nilai R (koefisien

korelasi) sebesar 0,765, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel 21 sebagai berikut:

Tabel 21 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	582.223	2	291.112	44.382	0.000
Residual	413.232	63	6.559		
Total	995.455	65			

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 21 nilai F_{hitung} sebesar 44,382. Sedangkan F_{tabel} (α = 0.05 ; db regresi = 2 : db residual = 63) adalah sebesar 3,143. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 44,382 > 3,143 atau nilai sig F (0,000) < α = 0.05 maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2)).

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 22:

Tabel 22 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.609	2.429		3.955	0.000
X1	0.662	0.243	0.400	2.725	0.008
X2	0.385	0.142	0.399	2.718	0.008

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 22 diperoleh hasil sebagai berikut :

- Uji t antara X_1 (Keselamatan Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,725. Sedangkan t_{tabel} ($\alpha = 0.05$; db residual = 63) adalah sebesar 1,998. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,725 > 1,998 atau nilai sig t (0,008) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Keselamatan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Keselamatan Kerja atau dengan meningkatkan Keselamatan Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
- Uji t antara X_2 (Kesehatan Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,718. Sedangkan t_{tabel} ($\alpha = 0.05$; db residual = 63) adalah sebesar 1,998. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,718 > 1,998 atau nilai sig t (0,008) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Kesehatan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kesehatan Kerja atau

dengan meningkatkan Kesehatan Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi *(β)* antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Y adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan tabel peringkat sebagai berikut:

Tabel 23 Hasil Uji Dominan

Peringkat	Variabel	Koefisien Regresi (β)	Pengaruh
1	X_1	0.400	Signifikan
2	X_2	0.399	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan pada Tabel 23 tersebut, variabel Keselamatan Kerja adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Artinya, variabel Y lebih banyak dipengaruhi oleh variabel Keselamatan Kerja. Koefisien yang dimiliki oleh variabel Keselamatan Kerja bertanda positif, hal ini menunjukkan hubungan yang searah sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik variabel Keselamatan Kerja maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

D. Pembahasan Hasil Penelitian

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

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 44,382 sedangkan nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,143. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu 44,382 > 3,143 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y)) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2)).

Kontribusi variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 57,2%. Sedangkan sisanya 42,8% variabel Kinerja Karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haerani (2014) dan Cahya (2015), bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja mampu menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman sehingga dengan kondisi tersebut karyawan mampu meningkakan kinerjanya dalam memenuhi kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan karyawan untuk perusahaan. Dari hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan di PG Kebon Agung ini, maka dapat diketahui bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja

Karyawan bagian pabrikasi PG Kebon Agung. Hal ini sesuai dengan pendapat Husni (2005).

Maksud dari pernyataan tersebut adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja dilaksanakan untuk memberantas penyakit akibat kerja serta mencegah terjadinya kecelakaan kerja sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja dan mampu memberikan kinerja yang optimal untuk perusahaan.

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

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

Hasil uji regresi linier berganda menerangkan bahwa Keselamatan Kerja pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,725 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,998. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,725 > 1,998 maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang. Dengan meningkatkan Keselamatan Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata. Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi tertinggi yaitu sebesar 0,40 yang artinya bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh yang paling besar, sebesar 40% terhadap Kinerja Karyawan bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang.

Pada pengumpulan data kepada responden didapat bahwa penerapan keselamatan kerja sudah dilakukan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata skor pernyataan sebesar 3,98. Dari keempat item, distribusi jawaban tertinggi terletak pada pernyataan pimpinan perusahaan sudah memberikan perlakuan yang adil terhadap semua pegawai ($X_{1.3}$) yaitu sebesar 4,06. Ini menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan PG Kebon Agung telah memperlakukan seluruh karyawan PG Kebon Agung dengan adil, dan hal ini mempengaruhi kinerja para karyawannya. Sedangkan kontribusi jawaban terendah ada pada pernyataan ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan karyawan sudah memadai dengan skor 3,85. Hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan oleh pimpinan PG Kebon Agung untuk lebih memperhatikan ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja pada setiap karyawannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizkya Haerani (2014) di PT Perkebunan Nusantara X PG Toelangan Sidoarjo bahwa secara parsial keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dari variabel Keselamatan Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 4,055 > 1,991. Selain itu hasil penelitian ini diperkuat dengan pendapat Mangkunegara (2011:162) “selain bertujuan menghindari kecalakaan kerja, dalam proses produksi perusahaan program keselamatan kerja juga

meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja karyawan.” Yang berarti dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

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

Hasil uji regresi linier berganda menerangkan bahwa Kesehatan Kerja pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,718 Sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,998. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,718 > 1,998 maka pengaruh Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang. Berdasarkan hasil uji t didapatkan bahwa variabel Kesehatan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,399 yang artinya bahwa Kesehatan Kerja memiliki pengaruh 39,9% terhadap Kinerja Karyawan bagian pabrikasi PG Kebon Agung.

Hasil penelitian pada karyawan PG Kebon Agung terhadap kesehatan kerja yang terdiri dari delapan pernyataan menunjukkan hasil rata-rata 3,82. Skor tertinggi ada pada pernyataan perusahaan memberikan pelayanan kesehatan untuk tenaga kerja dengan skor 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menjaga kesehatan karyawan dengan baik dengan memberikan pelayanan kesehatan untuk para karyawan PG Kebon Agung.

Kesehatan merupakan hal penting bagi para karyawan, karena dengan kesehatan karyawan dapat bekerja secara maksimal. Bagi perusahaan kesehatan karyawan juga perlu diperhatikan. Hal ini ditunjukkan PG Kebon Agung dengan

diterapkannya kebijakan-kebijakan dalam menunjang kesehatan para pekerjanya, kebijakan tersebut meliputi perawatan kesehatan, perawatan gigi, perawatan dan pengobatan mata, tunjangan keselamatan dan kesehatan kerja, serta perusahaan juga memperhatikan kebersihan tempat kerja agar terhindar dari penyakit. Selain itu PG Kebon Agung juga menyediakan susu yang harus diminum di tempat kerja untuk menjaga kesehatan para karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kesehatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinrja karyawan yang artinya kesehatan kerja PG Kebon Agung telah sesuai harapan karyawan yang menjamin kesehatan kerja para karyawannya. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahya (2015) dan Haerani (2014) dari hasil penelitiannya yang membuktikan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kinerja Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang

Tabel 24 Target dan Realisasi Produksi PG Kebon Agung Malang

Tahun	Target Produksi	Realisasi	Selisih
2011	1.420.000 kw	1.142.873 kw	277.127 kw
2012	1.510.000 kw	1.212.572 kw	297.428 kw
2013	1.610.000 kw	1.356.867 kw	253.133 kw
Total	4.540.000 kw	3.712.312 kw	

Sumber: Anggraeni, 2014

Pada tahun 2011 target produksi PG Kebon Agung adalah sebesar 1.420.000 kwintal , sedangkan realisasi hasi Produksi gula yang di capai pada tahun 2011 hanya 1.142.873 kwintal, terdapat selisih sebesar 277.127 kw pada tahhun 2011. Pada tahun 2012 target produksi gula adalah sebesar 1.510.000 kw sedangkan reaisasi produksi gula yang dicapai adalah 1.212.572 kw, terdapat selisis 297.428

kw. Dan pada tahun 2013 target produksi gula adalah sebesar 1.610.000 kw dan realisasi produksi gula yang dicapai adalah 1.356.867 kw, terdapat selisih 253.133 kw. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa produksi gula PG Kebon Agung masih belum maksimal, dapat dilihat dari hasil produksi gula selama tahun 2011-2013 yang masih belum mencapai target. Salah satu faktor yang menyebabkan hasil produksi belum mencapai target adalah belum maksimalnya kinerja karyawan, hal ini bisa disebabkan oleh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang masih belum optimal. Salah satu contohnya adalah kurang engkapnya alat pelindung diri sebagai pelindung karyawan dalam bekerja. Kurang lengkapnya APD dapat menyebabkan karyawan merasa tidak aman dalam melakukan tugasnya sehingga menyebabkan kinerjanya kurang optimal.

Bagian Pabrikasi membawahi empat stasiun produksi, yaitu:

a. Stasiun Pemurnian Nira

   Stasiun pemurnian memiliki fungsi memisahkan nira dan kotoran-kotoran (nongula) yang terdapat dalam nira dengan menggunakan cara-cara kimia dan fisika. Dalam proses ini diupayakan kerusakan yang terjadi pada sukrosa (gula) seminimal mungkin, karena jika kerusakan yang terjadi terlalu besar maka kandungan sukrosa dalam nira akan turun atau semakin sedikit.

   Yang pertama dilakukan dalam stasiun pemurnian adalah menyaringan dengan menggunakan saringan parabolis (DSM). Setelah itu nira mentah dipanasi sampai suhu 75 C. Nira mentah yang telah dipanasi ditambahkan Ca(OH)2 sampai pH tertentu. Setelah itu pada nira ditambahkan SO2 sampai pH netral. Nira dipanaskan kembali sampai suhu 105 C, ditambahkan flokulan dan

diendapkan di clarifier. Setelah mengendap, nira jernih disaring lagi dan menghasilkan nira encer, setelah itu, dipanaskan sampai suhu 115 C dan selanjutnya diproses ke tehap evaporasi. Nira kotor yang ada di clarifier selanjutnya disaring menggunakan vacuum filter. Proses filtrasi ini menghasilkan filtrat dan blotong. Filtrat akan dikembalikan lagi ke awal proses pemurnian dan blotong diangkut truk menuju tempat penimbunan.

b. Stasiun Penguapan

Fungsi dari stasiun penguapan adalah meningkatkan konsentrasi larutan gula dalam nira. Nira encer dari stasuin pemurnian diuapkan dengan menggunakan evaporator multi effect. Nira dipanaskan dengan menggunakan uap panas yang berasal dari uap bekas penggerak turbin gilingan. Nira encer yang mempunyai brix 15 diuapkan airnya sampai mencapai brix 60. setelah itu akan dihasilkan material yang dinamakan nira pekat. Selanjutnya nira pekat ditambah SO2 sehingga dicapai pH tertentu.

c. Stasiun Masakan

Di stasiun masakan dilakukan proses kristalisasi untuk mengambil dalam nira kental sebanyak mungkin untuk dijadikan kristal dengan ukuran yang diinginkan. Dalam prose kristalisasi diperoleh larutan kristal gula yang disebut masecuite serta diperoleh hasil samping berupa air kondensat yang dimanfaatkan sebagai air umpan di stasiun ketel.

d. Stasiun Puteran

Untuk memisahkan kristal dan larutan setelah proses kristalisasi dilakukan langkah pemutaran. Dengan gaya centrifugal, kristal akan tertahan di saringan

(basket) dan larutan akan melewati saringan tersebut. Langkah proses pemutaran yang baik akan menghasilkan gula yang putih dan mempunyai kadar air yang kecil.