

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA
IV UNIT MARIHAT KABUPATEN SIMALUNGUN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : NURHIDAYAH ASDAYANTI
NPM : 1405160680
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 21 Maret 2018, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NURHIDAYAH ASDAYANTI
N P M : 1405160680
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) UNIT MARIHAT KABUPATEN SIMALUNGUN

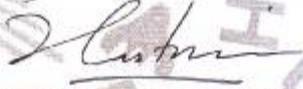
Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


JASMAN SYARIFUDDIN IISB, S.E., M.Si


HASTINA FEBRIATY, S.E., M.Si

Pembimbing


SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


H. FANTINE, S.E., M.M., M.Si


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : NURHIDAYAH ASDAYANTI
N P M : 1405160680
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) UNIT MARIHAT
KABUPATEN SIMALUNGUN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NURHIDAYAH ASDAYANTI
NPM : 1405160680
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 15.12.2017

Pembuat Pernyataan




Nurhidayah asdayanti

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

NURHIDAYAH ASDAYANTI. NPM.1405160680. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun. Skripsi 2018.

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013,Hal:67).

Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan atas keamanan kerja yang dialami setiap pekerja. Perlindungan mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang diakibatkan lingkungan kerja yang ada di perusahaan (Wilson Bangun, 2012, hal.377)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kabupaten Simalungun. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun. Dalam penentuan sampel penulis mengambil seluruh bagian populasi yang berjumlah 40 orang karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuisisioner . teknik analisis data yaitu menggunakan metode regresi linier sederhana dengan pengujian hipotesis yaitu menggunakan uji secara parsial (uji t) dan koefisien determinasi)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Nilai regresi linear sederhana diperoleh $Y=6.331+0.825BX+4.845$. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun. Nilai R Square adalah sebesar 58,2% nilai ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya 41,8%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh Peneliti ini

Kata Kunci : *keselamatan dan kesehatan kerja,kinerja karyawan*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur hanya kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya, serta memberikan kemudahan bagi Penulis dalam menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Starata I (SI) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat kekurangan akibat keterbatasan yang dimiliki oleh Penulis.

Dalam penyusunan skripsi ini, Penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Yang teristimewa untuk ayahanda Suharto & Kriswanto dan ibunda Nursyamsiah & Purwati yang telah memberikan Saya dukungan dan kasih sayang serta juga memberikan dukungan moril dan materil, semoga Allah membalas semua kebaikannya.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
3. Bapak Januri, SE, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

5. Bapak Dr.Hasrudi Tanjung, SE, M.Si, Ketua Prodi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin,S.E., M.Si , Wakil Prodi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Susi Handayani, SE, M.Si, dosen Penasehat Akademik kelas C/ Siang Managemen stambuk 2014.
8. Ibu Susi Handayani ,SE,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan baik dan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh dosen pendidik di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
10. Kepada pimpinan dan seluruh staf dan karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
11. Teristimewa ucapan terima kasih kepada Ahmad Akmal Marzuki S.T yang senantiasa membantu dan mensupport serta memberikan motivasi kepada saya dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini .
12. Buat sahabat sekaligus keluarga tercinta Antha Dika Maulana, Inayah Isna Yanti, Nur umi nainggolan, Sucy Pradita . Terima kasih karena dengan senantiasa selalu ada dalam suka dan duka serta memberi saya motivasi dan dorongan dalam mengerjakan skripsi ini.
13. Kepada seluruh teman-teman kelas C Manajemen Siang Stambuk 2014 yang selalu memberikan semangat dan dukungannya kepada penulis.

14. Kepada Anak Kos Alfalaah 4 penulis Kak Nurul Hasanah, Kak Fitri Andhini, Yustika Arsyah, yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Dan penulis sampai kan ucapakan terimakasih yang setulus-tulusnya. Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut.

Demikian penulis mengucapkan mohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kekurangan. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Maka diperlukannya kritik dan saran untuk membangun skripsi ini menjadi lebih baik.

Dan akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 10 Maret 2018

Penulis

NURHIDAYAH ASDA YANTI

1405160680

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian Teori.....	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
b. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	9
c. Penilaian Kinerja.....	11
d. Jenis-jenis Penilaian Kinerja.....	12
e. Indicator-indikator Kinerja Karyawan.....	13
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	14
a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	14
b. Indicator – indicator Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	15
c. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	15
d. Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	19
e. Tujuan dan manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	20
f. Landasan hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	21
g. Perlindungan dan pengendalian Keselamatan dan Kesehatan kerja...	22
B. Penelitian Terdahulu.....	23

C. Kerangka Berfikir.....	24
D. Hipotesis	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Definisi Operasional Variabel	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Teknik Prngumpulan Data.....	34
F. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN	37
A. Hasil Penelitian.....	37
1. Karakteristik Responden	37
2. Analisa Variabel Penelitian.....	40
B. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	45
C. Uji T	46
D. Koefisien Determinasi	48
E. Pembahasan	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	53
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran.....	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL III-1 Indikator Kinerja Karyawan.....	27
TABEL III-2 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	28
TABEL III-3 Jadwal Penelitian	29
TABEL III-4 Skala Likert	30
TABEL III-5 Hasil Uji Validitas Instrumen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	32
TABEL III-6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan.....	32
TABEL III-7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y.....	33
TABEL IV-1 Skala Likert.....	37
TABEL IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
TABEL IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	39
TABEL IV-4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	40
TABEL IV-5 Skor Angket Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	40
TABEL IV-6 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan	43
TABEL IV-7 Regresi Linier Sederhana	45
TABEL IV-8 Hasil Uji T.....	47
TABEL IV-9 Koefisien Determinasi.....	48
TABEL IV-10 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	49

DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
GAMBAR II-1 Skema Kerangka Konseptual.....	23
GAMBAR III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis	36
GAMBAR IV-1 Kriteria Hipotesis Uji T Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Hal yang krusial yang dapat dianggap sebagai tolak ukur dari keberhasilan manajemen sumber daya manusia adalah dalam hal kinerja, atau produktifitas karyawan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013, Hal:67).

Perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik, dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Summers & Hyman, 2005). Selain itu, kinerja serta partisipasi karyawan – karyawan yang baik juga dapat meningkatkan kesuksesan finansial bagi sebuah perusahaan (Bernstein & Beeferman, 2015). Selain kinerja karyawan, dalam manajemen sumber daya manusia, terdapat pula

salah satu hal yang harus menjadi perhatian yaitu, sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja bukan semata-mata tanggung jawab pemerintah tetapi merupakan tanggung jawab semua pihak terutama pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat. Berdasarkan PEMNAKER 05/MEN/1996, perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih dan mempunyai potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja, wajib menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) seharusnya menjadi prioritas utama suatu perusahaan, namun sayangnya tidak semua perusahaan memahami arti pentingnya K3 dan mengetahui bagaimana mengimplementasikannya dengan baik dalam lingkungan perusahaan. Potensi kerugian perusahaan akibat lemahnya implementasi K3 sangat besar yaitu terganggunya proses produksi dan perbaikan alat produksi yang rusak karena kecelakaan kerja serta perusahaan kehilangan kesempatan mendapatkan keuntungan karena rendahnya kinerja karyawan. Tujuan dari dibuatnya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah untuk

mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi agar mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Faktor faktor produksi seperti modal, mesin, dan material dapat bermanfaat apabila telah diolah oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatannya sewaktu bekerja. Hal ini berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja maupun lingkungan kerja. Riset yang dilakukan badan dunia ILO menghasilkan kesimpulan, setiap hari rata-rata 6000 orang meninggal, setara dengan satu orang setiap 15 detik atau 2,2 juta orang per tahun akibat sakit atau kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Jumlah pria yang meninggal dua kali lebih banyak dibandingkan wanita, karena mereka lebih mungkin melakukan pekerjaan berbahaya. Secara keseluruhan kecelakaan di tempat kerja telah menewaskan 350.000 orang. Sisanya meninggal karena sakit yang diderita dalam pekerjaan seperti membongkar zat kimia beracun (ILO, 2003 *dalam* Suardi,2005).

PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat merupakan salah satu perkebunan Negara yang menerapkan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Penerapan K3 dilakukan agar terciptanya kondisi aman saat bekerja, terhindar dari gangguan fisik dan mental, serta tentunya dapat menjadikan tempat nyaman dan sehat bagi karyawan dan dapat mendorong karyawan untuk

menunjukkan kinerja yang baik. Akan tetapi, menurut pemaparan personalia PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat, masih banyak terjadinya masalah - masalah terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), terutama di keselamatan kerja pada karyawan lapangan, dimana karyawan bagian lapangan tersebut selalu berhubungan dengan pekerjaan pekerjaan yang cukup berbahaya, seperti saat memanen buah sawit yang berdekatan dengan aliran listrik, pemuatan buah sawit, melakukan penyemprotan hama (Chemmis) dan hal tersebut tentunya dapat menimbulkan resiko terjadinya kecelakaan kerja. Adapun fenomena yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat khususnya pada karyawan lapangan yakni, masih minimnya obat obatan di Polikbun (Poliklinik Perkebunan) sehingga sulitnya dalam melakukan pertolongan pertama karena jarak tempuh kerumah sakit yang lumayan jauh. Selain itu, belum lengkapnya fasilitas karyawan saat bekerja seperti APD (Alat Pelindung Diri), yang meliputi pelindung kepala, pelindung mata, pelindung telinga, pelindung tangan, pelindung hidung dan pelindung kaki dan alat pengaman listrik, yang setiap saat dapat membahayakan karyawan dan menimbulkan kecelakaan kerja. Kemudian itu, belum adanya sosialisasi program pelatihan K3 terhadap Karyawan yang mengakibatkan karyawan kurang memperhatikan keselamatan diri saat bekerja sehingga menimbulkan kecelakaan kerja. Serta masih ada beberapa karyawan yang merasa sudah mahir dalam melakukan pekerjaannya sehingga tidak mematuhi SOP (Standart Operating Procedure) yang ada. Standar operating procedure (SOP) Adalah dokumen yang berkaitan dengan standart prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang lebih efektif dan efisien dengan

biaya serendah rendahnya. Yang di maksud SOP (standar operating Procedure) yang ada di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit marihat yaitu seperti system prosedur dalam memanen buah sawit ada hal-hal yang harus di perhatikan yaitu harus menggunakannya alat pelindung diri (APD) seperti helm, sepatu kerja, sarung tangan, pakaian dinas kerja. Alat-alat kerja yang digunakan dalam kondisi baik dan dapat di pergunakan, memanen buah sawit harus memenuhi syarat – syarat pemanenan, dan setelah di panen buah sawit diangkut ke tempat pengumpulan hasil buah serta buah sawit harus di beri nomor potong.

Faktor – faktor penyebab kecelakaan kerja menurut Simanjuntak (2011), adalah pekerja bersangkutan tidak terampil dan tidak mengetahui cara mengoperasikan alat, pekerja tidak hati hati, lalai dalam kondisi terlalu lelah atau keadaan sakit, tidak tersedia alat alat pengaman, alat kerja atau alat produksi yang digunakan dalam keadaan tidak baik atau tidak layak pakai, dan peralatan tidak sempurna.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti dengan judul **”Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat, Kabupaten Simalungun”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang mempengaruhi program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang masih belum optimal dalam setiap melakukan pekerjaan. Seperti masih ada karyawan yang menunda pekerjaan, inilah salah satunya yang membuat kinerja karyawan tidak optimal.
2. Masih sering terjadinya kecelakaan kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat.
3. Kurang lengkapnya obat obatan di klinik perkebunan (Polikbun) sehingga sulitnya melakukan pertolongan pertama saat terjadi kecelakaan kerja.
4. Kurangnya sosialisasi program pelatihan K3 terhadap karyawan lapangan.
5. Masih banyak karyawan yang tidak mematuhi SOP (Standart Operating Procedure) yang ada. Seperti karyawan masih banyak yang tidak menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) dalam memanen buah sawit dan APD (Alat Pelindung Diri) merupakan salah satu system prosedur SOP (Standart Operating Procedure) yang ada di PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini hanya dilihat dari satu (1) faktor saja yaitu Keselamatan dan Kesehatan (K3).

Penelitian juga membahas objek atau responden penelitian yakni hanya pada karyawan tetap bagian lapangan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada skripsi ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat.

F. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berdasarkan hal – hal sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat dalam menerapkan dan

melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini menjadi bahan refrensi yang berguna bagi penulis lainnya yang mengambil masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Menurut Wirawan (2009,hal.5) “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.”

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2008,hal.7) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan persyaratan pekerjaan”.

Menurut Wibowo (2007,hal.4) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan implimentasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.”.

Sedangkan menurut Robert L.Mathias & John H.Jackson (2002,hal.78) “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi”.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan - persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

b. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001,hal.82) “faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja”, yaitu :

1. Kemampuan mereka.
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Menurut Mangkunegara (2013,hal.67) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009,hal.176) “faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Otoritas dan tanggung jawab, yaitu dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas masing masing yang ada dalam organisasi.
2. Disiplin yaitu, meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.
3. Insentif yaitu berkaitan dengan tujuan organisasi setiap insentif sebaiknya mendapat perhatian dan tanggung jawab positif.

Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan, juga dipengaruhi oleh :

1. karakteristik organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan.
2. karakteristik pekerjaan, seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

c. Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2000,hal.87) :” Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai”.

Menurut Rivai (2005,hal.66) : “Penilaian Kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan tersebut itu akan dicapai didalam waktu yang singkat ataupun lama. Peningkatan ini tidak terjadi hanya karena sistem yang dikemukakan oleh manajemen untuk mengatur kinerja dari karyawan mereka, tapi juga melalui suatu pendekatan kearah mengelola dan mengembangkan orang yang memungkinkan mereka untuk mengatur pengembangan dan kinerja mereka sendiri dalam kerangka sasaran yang jelas dan standar yang telah disetujui dengan para penyelia mereka”.

Menurut Mathis dan Jackson (2002,hal.81) : “Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil”.

Jadi secara umum dapat didefenisikan bahwa “penilaian kinerja adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Penilaian kinerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Apakah prestasi yang dicapai setiap pegawai baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya”.

d. Jenis – jenis Penilaian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012,hal.236) jenis – jenis penilaian kinerja di kelompokkan menjadi 6 kategori yaitu :

1. Penilaian karyawan sendiri

Karyawan dapat menilai dirinya sendiri, apakah hasil pekerjaannya sudah mencapai atau belum sesuai standart pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis pekerjaan, karyawan dapat menilai kinerjanya sendiri. Berbagai perusahaan sudah mempercayakan karyawannya untuk menilai dirinya sendiri sepanjang karyawan itu sudah dipercaya untuk memberikan keterangan diri tentang hasil pekerjaannya.

2. Penilaian rekan sekerja

Selain diri sendiri, rekan sekerja atau para anggota dalam satu tim dapat menilai kinerja seorang karyawan. Rekan kerja atau satu tim sangat banyak mengetahui kemampuan kerja seorang karyawan, oleh karena itu sangat dibutuhkan keterangan yang dapat menjadi masukan dalam penilaian kinerja.

3. Atasan melakukan penilaian

Seorang atasan mempunyai kewenangan atas kinerja para karyawannya sebagai bawahannya. Atasan atau supervisor memiliki kriteria-kriteria tertentu untuk menilai kinerja karyawan. Penilaian dapat dilakukan berdasarkan catatan-catatan atas kinerja karyawannya di masa lalu. Berdasarkan rekam jejak (*track record*) seorang karyawan, seorang supervisor,dapat melakukan penilaian kinerja karyawannya.

4. Bawahan menilai atasan

Dewasa ini sudah banyak perusahaan yang meminta para bawahannya menilai kinerja atasannya. Pada masa-masa lalu, penilaian seperti ini sangat jarang terjadi bahkan mungkin tidak ada di perusahaan yang menerapkannya. Dewasa ini, telah banyak karyawan menilai kinerja supervisor atau atasannya dalam suatu bidang tertentu di perusahaan. Karyawan diminta untuk menilai atasannya secara jujur tanpa rekayasa dari berbagai pihak terutama dari atasan itu sendiri.

5. Penilaian dilakukan oleh pelanggan

Orang lain diluar perusahaan dapat diminta untuk melakukan penilaian kinerja karyawan dalam perusahaan. Pelanggan merupakan sumber informasi yang dapat dijadikan penilaian kinerja dari luar perusahaan. Melalui kotak saran yang berisi sejumlah kuisioner diminta untuk dijawab oleh pelanggan dengan jujur.

e. Indikator – indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006,hal.260) :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Robert L.Mathias &John H.Jackson (2002, hal.245) “Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah individu yang sehat yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang dapat mengganggu aktivitas manusia normal umumnya serta kondisi dimana kesejahteraan fisik seseorang dilindungi.”

Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012, hal.377) “Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan atas keamanan kerja yang dialami setiap pekerja. Perlindungan mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang diakibatkan lingkungan kerja yang ada di perusahaan.”

Menurut Wirawan (2015,hal.543) ”keselamatan kerja adalah kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara normal tidak terganggu oleh kecelakaan kerja, tenaga kerja dapat menciptakan kinerja yang direncanakan. Agar hal tersebut dapat tercipta, perusahaan perlu

melaksanakan manajemen keselamatan kerja yang merupakan integral dari manajemen perusahaan. sedangkan Kesehatan kerja adalah penerapan ilmu kesehatan di bidang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mencegah penyakit yang timbul akibat kerja dan mempertahankan serta meningkatkan kesehatan karyawan/buruh untuk meningkatkan kinerja mereka.”

b. Indikator indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sama'mur (2005,hal.7) ada 5 indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dimana indikator – indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya. Adapun indikator – indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Alat – alat pelindung kerja
2. Ruang kerja yang aman
3. Penggunaan peralatan kerja
4. Ruang kerja yang sehat
5. Penerangan di ruang kerja

c. Alasan Pentingnya Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Wilson Bangun (2012,hal.378) terdapat tiga alasan mengapa program Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain sebagai berikut :

1. Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan

yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan perlindungan atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan itu untuk membantu dan memperingan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarganya.

2. Hukum

Alasan lain yang sama pentingnya dengan moral, terdapat juga alasan hukum yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Undang-undang tentang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapinya yang ditimbulkan pekerjaan. Setiap Negara memiliki undang-undang tentang ketenagakerjaan. Tetapi memiliki perbedaan mengenai tanggung jawab atas bagian-bagian yang menjadi beban yang harus ditanggung para pemberi kerja.

3. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebaskan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan ke pihak asuransi. Kerugian-kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggung jawaban lainnya, tetapi banyak factor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

d. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Robert L.Mathias & John H.Jackson (2002,Hal.259) program manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang efektif biasanya meliputi :

1. Tanggung jawab dan Komitmen perusahaan
2. Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja
3. Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja
4. Komite keselamatan kerja
5. Inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, riset
6. Evaluasi terhadap usaha-usaha Keselamatan kerja

e. Masalah - masalah dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Logika dan alasan menyatakan bahwa baik desain kerja maupun perilaku kerja manusia juga memberikan kontribusi kepada keselamatan kerja. Akan tetapi, beberapa pendekatan untuk mengurangi kecelakaan kerja hanya terfokus pada salah satu aspek secara terpisah (Robert L.Mathias & John H.Jackson 2002:262). Kedua pendekatan ini sangat berguna sebagai bagian dari usaha keselamatan dan kesehatan kerja yang terkelola dengan baik, sehingga kedua hal ini akan semakin efektif jika diperhatikan secara bersamaan.Adapun masalah - masalah dalam keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

1. Pengaturan fisik pekerja

Merancang pekerjaan secara benar menuntut adanya perhatian terhadap pengaturan fisik dalam pekerjaan. Bagaimana sebuah lingkungan kerja yang ada di seputaran pekerjaan dimanfaatkan, dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan dari pekerjaan itu. Beberapa factor pengaturan kerja telah

diidentifikasi, antara lain : besarnya wilayah kerja, jenis – jenis material yang digunakan, kondisi sensoris, jarak antara tempat kerja, dan intervensi suara dan alur lalu lintas. Temperatur, sura, dan tingkat cahaya merupakan kondisi sensoris yang mempengaruhi kinerja.

2. Siindrom penyakit gedung bertingkat

Agen perlindungan lingkungan mendefinisikan sindrom penyakit gedung bertingkat sebagai situasi dimana para penghuni gedung mengalami gangguan kesehatan akut dan rasa tidak nyaman yang tampaknya berhubungan dengan jumlah waktu yang dihabiskan dalam gedung itu.

3. Keselamatan kerja dan ergonomi

Ergonomi merupakan desain yang tepat untuk lingkungan kerja agar sesuai dengan tuntutan fisik yang di alami manusia. Istilah ini berasal dari bahasa Yunani *ergon*, yang berarti “kerja”, dan akhiran-*omics*, yang berarti “manajemen dari”. Seorang ahli ergonomi mempelajari fisiologis, psikologis, dan aspek rancangan teknis suatu pekerjaan, termasuk faktor seperti kelelahan, penerangan, peralatan kerja, tata letak perlengkapan, dan penempatan alat alat kontrol.

4. Rekayasa pada material dan peralatan kerja

Pengusaha dapat mencegah terjadinya kecelakaan dengan merancang mesin-mesin, peralatan, dan tempat kerja sehingga para pekerja yang mengantuk secara periodic atau yang mengerjakan tugas – tugas berbahaya tidak mencederai dirinya dan orang lain. Dengan menyediakan peralatan keselamatan kerja dan penjagaan pada mesin – mesin dan menginstal alat *emergency* terkadang dapat mencegah kecelakaan kerja.

5. Trauma kumulatif dan stres berulang – ulang

Cedera karena stress yang berulang- ulang karena gerakan yang bersifat repetitif, kelainan trauma kumulatif, sindrom carpal tunnel (kesemutan pada pergelangan tangan) , bahaya bahaya ergonomis, seluruhnya merupakan permasalahan yang terdengar serius pada banyak tempat kerja.

f. Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja

Sama seperti sistem manajemen lain, sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengoperasian fungsi-fungsi manajemen ke dalam kegiatan-kegiatan organisasi yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (Wilson Bangun 2012,hal.386). secara khusus system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terdapat pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.05/MEN/1996 pasal 1, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari system manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumberdaya, yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

g. Tujuan dan Manfaat Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Wilson Bangun (2012,hal.387) tujuan utama dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu tindakan pengelolaan aktivitas-aktivitas organisasi untuk mengurangi atau menghilangkan risiko kecelakaan kerja yang dialami para anggota organisasi untuk mencapai keamanan dan kenyamanan

kerja dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor Per.05/Men/1996 pasal 2, sebagai tujuan dan sasaran dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsure manajemen, tenaga kerja, dan lingkungan kerja yang terintegritas dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerjaserta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

h. Landasan Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Menurut Wilson Bangun (2012,hal.401) berbagai undang-undang dan peraturan pemerintah tentang keselamatan dan kesehatan kerja menekankan bahwa setiap pemberi kerja wajib memberikan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan karyawannya. Terdapat pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, dan pemeliharaan moral kerja serta perlakuan sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Sebagai tujuan dari undang-undang ini menaruh perhatian atas kesehatan karyawan membuat mereka merasa dihargai sebagai manusia sehingga akan menumbuhkan semangat kerja yang lebih tinggi lagi.

Tujuan pelayanan kesehatan kerja, tertera pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1979, adalah sebagai berikut :

1. Memberikan bantuan kepada tenaga kerja dalam penyesuaian diri dengan pekerjaannya.

2. Meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental, dan kemampuan fisik tenaga kerja.
3. Memberikan pengobatan dan perawatan serta rehabilitasi bagi tenaga kerja yang menderita sakit.

Untuk mencegah kondisi kesehatan karyawan, perlu dilakukan pemeriksaan kesehatan karyawan secara rutin, sebelum kerja, dan khusus yang tertuang pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/Men/1979 tentang pemeriksaan kesehatan tenaga kerja. Sebetulnya, pemeriksaan kesehatan secara berkala sangat penting dilakukan untuk mengurangi penyakit yang secara kumulatif menjadi parah yang dapat menimbulkan kerugian yang lebih besar. Pemeriksaan kesehatan secara khusus dilakukan bagi karyawan yang menderita penyakit bawaan lahir, seperti penyakit asma yang dapat kambuh kapan saja.

Sedangkan menurut Santoso (2004), pengendalian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya :

1. Upaya upaya pengendalian
2. Hirarki pengendalian
3. Masalah umum alat pelindung diri (APD)
4. Masalah pemakaian alat pelindung diri (APD)

B. Penelitian Terdahulu

Menurut Ibnu, M (2016) dengan judul skripsi “ Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPNusantara III Kebun Batang Toru, Kabupaten Tapanuli Selatan”, menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Menurut Anjani, M (2014) dengan judul skripsi “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI Paiton), menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dan persial dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y) bagian Produksi.

C. Kerangka Konseptual

Tujuan utama dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah untuk memberikan jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi sumber daya manusianya. Husni (2005) menyatakan bahwa, tujuan kesehatan kerja adalah:

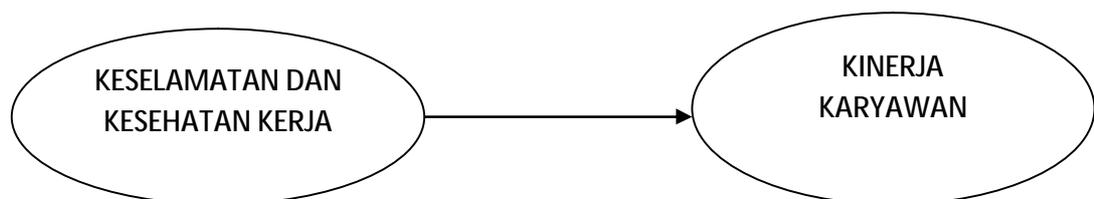
- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental, maupun social.
- b. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja
- c. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja

Dengan demikian maksud dan tujuan tersebut adalah bagaimana melakukan suatu upaya dan tindakan pencegahan untuk memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, bagaimana upaya pemeliharaan serta peningkatan kesehatan gizi, serta bagaimana mempertinggi efisiensi dan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Keselamatan dan kesehatan adalah aset yang tidak ternilai harganya yang merupakan bagian utama kesejahteraan. Kesejahteraan tenaga kerja mustahil

diwujudkan dengan mengabaikan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Kebanyakan perusahaan-perusahaan yang sukses menggunakan catatan Keselamatan dan Kesehatan sebagai pengukuran kinerja (*Performance measure*). Pendekatan sistem pada manajemen K3 dimulai dengan mempertimbangkan tujuan keselamatan kerja, teknik dan peralatan yang digunakan, proses produk dan perencanaan tempat kerja (Mangkunegara, 2001).

Sistem manajemen K3 adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, kegiatan perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumberdaya yang dibutuhkan bagi pengembangan, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna tercapainya lingkungan kerja yang aman, efisien dan produktif (Santoso, 2004).



Gambar II.1 Skema kerangka konseptual

D. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara mengenai masalah penelitian yang harus di uji dengan data yang dikumpulkan dari sampel penelitian (Wirawan,hal.729). Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada

adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berfikir yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis yaitu : Ada pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Pendekatan asosiatif digunakan karena menggunakan dua variabel dan tujuannya untuk mengetahui hubungan antara variable.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standart yang berlaku pada masing – masing organisasi kerja.

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketetapan waktu
4	Efektivitas
5	Komitmen kerja

Sumber : Robbins, (2006,hal.260)

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Christina, Djakfar dan Thoyib (2012) difilosofikan sebagai lingkungan kerja yang mendorong K3 bila seluruh pekerjaannya mengutamakan program K3 dan diharapkan lingkungan kerja semakin kondusif dan motivasi pekerja meningkat.

Tabel III.2

Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja

No.	Indikator
1	Alat – alat pelindung kerja (APD)
2	Ruang kerja yang aman
3	Penggunaan peralatan kerja
4	Ruang kerja yang sehat
5	Penerangan di ruang kerja

Sumber : Samma'ur (2015:hal.7)

C. Tempat Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan November 2017 s/d Maret 2018.

Tabel III.3
Tabel Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Nov-17				Des-17				Jan-18				Feb-18				Maret-18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■																		
2	Pengajuan judul			■	■																
3	Penelitian proposal					■	■	■	■												
4	Seminar proposal									■	■	■	■	■	■	■	■				
5	Pengumpulan data															■	■				
6	Penyusunan laporan																	■	■	■	■
7	Ujian meja hijau																			■	■

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2008, hal. 115) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan lapangan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun MARIHAT, yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2008, hal. 116) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penentuan sampel penulis menggunakan metode sensus (sampling jenuh) atau populasi karena seluruh

karyawan lapangan PT. Perkebunan Nusantara IV kebun Marihat hanya sebanyak 40 karyawan.

D. Teknik pengumpulan data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

Tabel III.4
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
KurangSetuju (KS)	3
TidakSetuju (TS)	2
SangatTidakSetuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2008, hal.199)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Menurut Sugiyono, (2012, hal. 455) Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Kalau dalam objek penelitian terdapat warna merah, maka peneliti akan melaporkan warna merah. Bila peneliti membuat laporan yang

tidak sesuai dengan yang terjadi pada objek, maka data tersebut dapat dinyatakan tidak valid. Adapun rumus statistik untuk melakukan uji validitas yaitu :

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

Keterangan :

n : Banyaknya pasangan pengamatan

x : Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas

y : Skor-skor item instrument variabel-variabel terikat

Menurut Azuar, Irfan dan Saprial (2014, hal. 79), apabila menggunakan SPSS, maka kriteria untuk menentukan valid atau tidaknya dengan melihat probabilitas kesalahan dari korelasi (disimbolkan dengan sig). Nilai kesalahan (sig) hasil perhitungan SPSS tersebut dibandingkan dengan probabilitas kesalahan yang ditetapkan oleh peneliti yang disimbolkan dengan (α). Umumnya dalam penelitian sosial ini α yang nilai dipilih adalah 0,05. Jika nilai sig < α 0,05, maka item instrument yang di uji korelasinya adalah valid. r_{hitung} dengan r_{tabel} dimana $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,05) = valid dan nilai sig (2 tailed < 0,05 = valid). Berdasarkan tabel jumlah sampel 40 responden dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh r_{tabel} 0,257.

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

No Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,520	0,257	0,010<0,05	Valid
2	0,837	0,257	0,000<0,05	Valid
3	0,841	0,257	0,000<0,05	Valid
4	0,833	0,257	0,000<0,05	Valid
5	0,773	0,257	0,000<0,05	Valid
6	0,876	0,257	0,000<0,05	Valid
7	0,632	0,257	0,000<0,05	Valid
8	0,805	0,257	0,000<0,05	Valid
9	0,854	0,257	0,000<0,05	Valid
10	0,836	0,257	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,681	0,257	0,000<0,05	Valid
2	0,725	0,257	0,000<0,05	Valid
3	0,914	0,257	0,000<0,05	Valid
4	0,910	0,257	0,000<0,05	Valid
5	0,775	0,257	0,000<0,05	Valid
6	0,597	0,257	0,000<0,05	Valid
7	0,752	0,257	0,000<0,05	Valid
8	0,600	0,257	0,000<0,05	Valid
9	0,822	0,257	0,000<0,05	Valid
10	0,919	0,257	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Dari tabel diatas semua pernyataan memperlihatkan $> R_{tabel}$ 0,257 untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja terdiri dari 10 butir pernyataan dimana 10 pernyataan dinyatakan valid, dan terakhir untuk tabel kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 10 pernyataan dimana 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan sudah tepat dan konsisten. Artinya adalah apakah angket yang penulis gunakan sekarang akan memberikan hasil yang sama jika digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda atau waktu mendatang. Berikut ini adalah rumus *cronbach alpha* untuk pengujian reliabilitas.

Pengujian reliabilitas dengan teknik *cronbach alpha* menurut arikunto dalam Azuar, Irfan, dan Saprial (2014, hal. 82) dengan rumus :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] 1 - \frac{\sum a_b^2}{a_1^2}$$

Dimana :

r = Reliabilitas Intrumen
 k = Banyaknya Butir Pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varians Butir
 σ_1^2 = Varians Total

Kesimpulan :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpha* > 0.60 maka reliabilitas cukup baik (terpercaya).
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpha* < 0.60 maka reliabilitas kurang baik (tidak terpercaya).

Tabel III.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X Dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Keselamatan dan Kesehatan kerja	0,926	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,924	Reliabilitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel III.7 menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian $>0,60$ maka telah memenuhi unsur reliabilitas. Maka dengan demikian instrument memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain, instrument adalah reliabel atau terpecaya.

E. Teknik Analisis Data

1. Metode Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + Bx + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Kerja Karyawan

a = Konstanta

X = Variabel keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

b = Koefisien Regresi

e = Error Tern (Tingkat kesalahan)

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Keterangan:

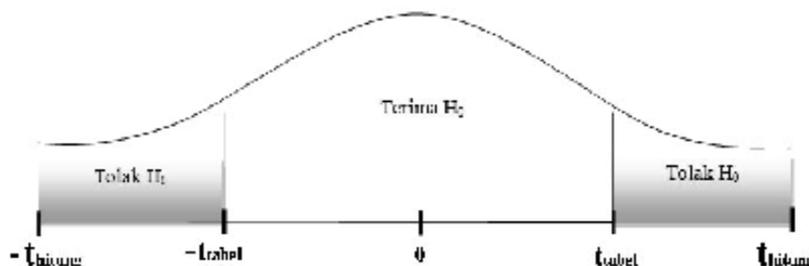
t = Nilai t_{hitung}

r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan perolehan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X1, 10 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X1 adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 40 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating (LSR)*

Tabel IV-1. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010, hal 132)

1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah bahagian dari populasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang karyawan pada perusahaan tersebut, yang terdiri dari beberapa karakteristik,

baik usia, jenis kelamin maupun tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan. Dari kuisioner yang disebarakan diperoleh data karyawan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, seringkali jenis kelamin menjadi salah satu hambatan karena adanya perbedaan perspektif antara pria dan wanita. Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin pria dan wanita, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel IV-2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	40 Orang	100%
2.	Perempuan	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber: PT. Pekebunan Nusantara IV Unit Marihat (2018)

Dari tabel diatas di ketahui bahwa jumlah responden perempuan sebanyak 0 orang (0%), sedangkan laki - laki sebanyak 40 orang (100%). Hal ini disebabkan pada saat pelaksanaan penerimaan karyawan baru, yang diterima jenis kelamin laki – laki untuk bekerja sebagai pemanen dari pada jenis kelamin perempuan .

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 20-25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun dan 36-40 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel IV-3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	5 Orang	12,5 %
2	26-30 Tahun	17 Orang	42,5%
3	31-35 Tahun	14 Orang	35,0%
4	36-40 Tahun	4 Orang	10,0%
Jumlah		40	100%

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa usia responden yaitu antara 26-30 tahun yaitu sebanyak 14 orang (42,5%), dan usia antara 31-35 tahun yaitu 14 orang (35,0%) ,serta usia 20-25 tahun yaitu sebanyak 5 orang (12,5%) ,dan sedangkan usia responden 36-40 tahun adalah sebanyak 4 orang (10,0%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 3 kelompok yakni : SD, SLTP, SLTA Adapun deskripsi responden menurut pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-4. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	10 Orang	25,0%
2	SLTP	18 Orang	45,0%
3	SLTA	12 Orang	30,0%
Jumlah		40 Orang	100%

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV unit Marihat (2018)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pendidikan responden adalah minimal SD 10 orang (25,0%), dan ada yang berpendidikan SLTP 18 orang (45,0%), serta ada yang berpendidikan SLTA sebesar 12 orang (30,0%)

1. Analisa Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV.5
Skor Angket Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Alternatif Jawaban												
No Butir	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	40%	17	42,5%	5	12,5%	2	5%	0	0%	40	100%
2	15	37,5%	22	55%	2	5%	1	2,5%	0	0%	40	100%
3	16	40%	21	52,5%	2	5%	0	0%	1	2,5%	40	100%
4	11	27,5%	26	65%	2	5%	1	2,5%	0	0%	40	100%
5	13	32,5%	20	50%	5	12,5%	2	5%	0	0%	40	100%

6	18	45%	19	47,5%	1	2,5%	2	5%	0	0%	40	100%
7	15	37,5%	21	52,5%	4	10%	0	0%	0	0%	40	100%
8	13	32,5%	24	60%	2	5%	1	2,5%	0	0%	40	100%
9	17	42,5%	20	50%	2	5%	1	2,5%	0	0%	40	100%
10	15	37,5%	20	50%	4	10%	1	2,5%	0	0%	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang, Tempat kerja saya menyediakan APD Seperti helm, sepatu boots, masker, dll yang dapat menghindari kecelakaan kerja. Sebagian besar responden menjawab dengan persentase sangat setuju 40% dan setuju 42,5%.
- b. Jawaban responden tentang, tempat kerja memberikan pelatihan bagi setiap karyawan untuk bertindak aman. Sebagian besar responden menjawab dengan persentase sangat setuju 37,5% dan setuju 55%.
- c. Jawaban responden tentang, setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan yang aman dan nyaman. Sebagian besar responden menjawab dengan persentase sangat setuju 40% dan setuju 52,5%.
- d. Jawaban responden tentang, Adanya penerangan yang cukup saat bekerja. Sebagian besar responden menjawab dengan persentase sangat setuju 27,5% dan setuju 65%.
- e. Jawaban responden tentang, apakah tempat kerja aman. Sebagian besar responden menjawab dengan persentase sangat setuju 32,5% dan setuju 50%.

- f. Jawaban responden tentang, apakah lantai tidak licin. Sebagian besar responden menjawab dengan persentase sangat setuju 45% dan setuju 47,5%.
- g. Jawaban responden tentang, apakah tempat kerja bersih. Sebagian besar responden menjawab dengan persentase sangat setuju 37,5% dan setuju 52,5%.
- h. Jawaban responden tentang, tempat kerja menyediakan obat-obatan atau kotak PPPK (P3K). Sebagian besar responden menjawab dengan persentase sangat setuju 32,5% dan setuju 60%.
- i. Jawaban responden tentang, Karyawan diberikan jaminan kesehatan. Sebagian besar responden menjawab dengan persentase sangat setuju 42,5% dan setuju 50%.
- j. Jawaban responden tentang, setiap karyawan yang sakit akan dirujuk ke rumah sakit yang telah ditentukan perusahaan. Sebagian besar responden menjawab dengan persentase sangat setuju 37,5% dan setuju 50%.

Dari hasil jawaban angket di atas, menunjukkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju, ini berarti keselamatan yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit MARIHAT Kabupaten Simalungun sudah baik dan sesuai yang diharapkan hanya sebagian kecil yang menjawab kurang setuju.

Tabel VI.6
Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No Butir	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	50%	15	37,5%	4	10%	1	2,5%	0	0%	40	100%
2	16	40%	19	47,5%	3	7,5%	2	5%	0	0%	40	100%
3	15	37,5%	19	47,5%	3	7,5%	3	7,5%	0	0%	40	100%
4	11	27,5%	25	62,5%	1	2,5%	3	7,5%	0	0%	40	100%
5	12	30%	24	60%	3	7,5%	1	2,5%	0	0%	40	100%
6	5	12,5%	27	67,5%	6	15%	2	5%	0	0%	40	100%
7	10	25%	26	65%	3	7,5%	1	2,5%	0	0%	40	100%
8	8	20%	22	55%	7	17,5%	3	7,5%	0	0%	40	100%
9	18	45%	17	42,5%	2	5%	2	5%	1	2,5%	40	100%
10	15	37,5%	19	47,5%	3	7,5%	3	7,5%	0	0%	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang, Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal. Sebagian besar responden menjawab dengan persentase sangat setuju 50% dan setuju 37,5% .
- b. Jawaban responden tentang, Saya selalu berusaha bekerja dengan baik dan benar. Sebagian besar responden menjawab dengan persentase sangat setuju 40% dan setuju 47,5%.
- c. Jawaban responden tentang, Saya selalu terampil untuk melaksanakan setiap pekerjaan. Sebagian besar responden menjawab dengan persentase sangat setuju 37,5% dan setuju 47,5%.

- d. Jawaban responden tentang, Tingkat ketelitian saya dalam bekerja semakin baik dan berhati hati dalam melaksanakan pekerjaan. sebagian besar responden menjawab dengan persentase sangat setuju 27,5% dan setuju 62,5%.
- e. Jawaban responden tentang, Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang di tetapkan oleh perusahaan. Sebagian besar responden menjawab dengan persentase sangat setuju 30% dan setuju 60%.
- f. Jawaban responden tentang, Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dari atasan. Sebagian besar responden menjawab dengan persentase sangat setuju 12,5% dan setuju 67,5%.
- g. Jawaban responden tentang, Saya selalu menjaga hubungan kerja yang baik dengan teman kerja. Sebagian besar responden menjawab dengan persentase sangat setuju 25% dan setuju 65%.
- h. Jawaban responden tentang, Saya memiliki kejujuran yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di dalam pekerjaan. Sebagian besar responden menjawab dengan persentase sangat setuju 20% dan setuju 55%.
- i. Jawaban responden tentang, Saya mampu mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan dengan menggunakan sarana dan prasarana di perusahaan. Sebagian besar responden menjawab dengan persentase sangat setuju 45% dan setuju 42,5%.

- j. Jawaban responden tentang, saya memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi di dalam mematuhi peraturan yang telah di buat perusahaan.. Sebagian besar responden menjawab dengan persentase sangat setuju 37,5% dan setuju 47,5%.

Dari hasil jawaban angket diatas, menunjukkan sebagian besar menjawab sangat setuju dan setuju, ini berarti kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun sudah baik dan sesuai yang di harapkan hanya sebagian kecil yang menjawab kurang setuju.

B. Pembahasan

1. Regresi Linier Sederhana

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi sederhana. Dimana analisis sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 16.

Tabel IV.7
Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	6.311	4.845		1.303	.201
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.825	.113	.763	7.273	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Dari tabel diatas maka diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

A konstanta = 6.311

Keselamatan dan Kesehatan Kerja = 0,825

Hasil tersebut dimasukan ke dalam persamaan regresi linier sederhana sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y=6.311+0.825BX+4.845$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 6.311 menunjukkan apabila nilai variabel independen dan dependen dianggap konstan maka kinerja karyawan sebesar 6.311% atau dapat dikatakan kinerja karyawan tetap bernilai 6.311 apabila tidak di pengaruhi variabel independen lainnya.
- 2) X sebesar 0,825 menunjukkan apabila Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengalami peningkatan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,825 atau sebesar 0,825% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh secara persial antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi). Diketahui $n = 40$, dengan derajat keabsahan $(df) = n-k = 40 - 2 = 38$. Dimana k

adalah variabel bebas ditambah variabel terikat. Melalui pengujian 2 sisi, maka hasil yang diperoleh untuk nilai t_{tabel} pada $n = 38$ adalah sebesar 1,686. berikut ini merupakan hasil dari uji t pada data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 16.

Tabel IV.8
Hasil Uji t
Coefficients^a

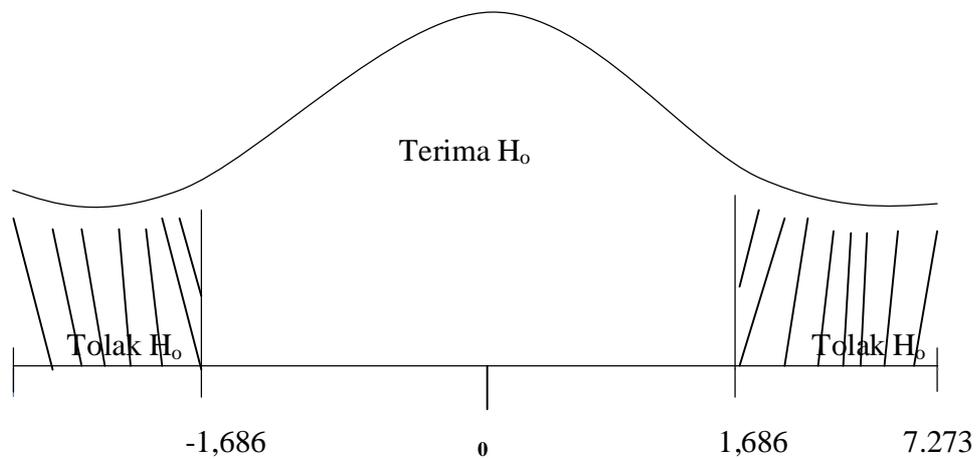
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	6.311	4.845		1.303	.201
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.825	.113	.763	7.273	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh antara variabel bebas dengan terikat.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat dari tabel IV.8 Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan nilai t_{hitung} 7.273 > 1,686 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun. Hasil ini berarti apabila Keselamatan dan Kesehatan Kerja semakin baik maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.



Gambar IV.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Keselamatan dan Kesehatan Kerja

b. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi adalah untuk melihat persentase kontribusi variabel yaitu variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan). Dalam hal ini menggunakan rumus sebagai berikut :

Tabel IV.9
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.763 ^a	.582	.571	3.98773	.582	52.901

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,763. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara keselamatan dan kesehatan kerja terhap kinerja karyawan.

Menurut Sugiono (2011,hal.184) “Untuk mengetahui kuat lemahnya tingkat atau derajat keeratan hubungan antara variabel – variabel yang diteliti, digunakan tabel kriteria pedoman untuk koefisien korelasi”. Adapun tabel tersebut yaitu :

Tabel VI.10

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber : Sugiono (2011,hal.184)

Dari tabel diatas terlihat nilai R adalah 0,763. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan sebesar 76,3%, sisanya 23,7% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti

3. Hasil Temuan Penelitian

Pada pembahasan ini akan dianalisis mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola prilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada hal bagian utama yang akan di bahas dalam analisis hasil temuan penelitian yaitu sebagai berikut :

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,763. Dimana dalam interpretasi korelasi determinasi menunjukkan bahwa R (Koefisien Korelasi) 0,763 pada tabel diatas merupakan terjadi korelasi determinasi yang kuat antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika keselamatan dan kesehatan kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara IV Unit marihat ditingkatkan maka akan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sugiono (2011,hal.184) “Nilai korelasi (R) berkisar antara 1 sampai -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai yang mendekati nilai 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah”.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitedi Meri Anggraini (2017) yaitu “telah ditemukan nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,715 ini menunjukkan keeratan langsung hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai pada Dinas Kebakaran Kediri. Nilai tersebut termasuk pada kategori kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebakaran Kota Kendari”.

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa $t_{hitung} = 7.273$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 1.686$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan berada di penerimaan H_a /penolakan H_o . Maka dapat disimpulkan bahwa secara persial

menunjukkan ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Penelitian ini menerima hipotesis yakni Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun tersebut signifikan.

Hal ini juga sesuai dengan jawaban responden untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat sudah sangat baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan keselamatan dan kesehatan kerja menjawab setuju dan sangat setuju. Namun masih ada beberapa responden yang menyatakan kurang setuju, ini juga menjadi perhatian terhadap pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan indikator tersebut. Hasil penelitian sesuai dengan teori yang dikemukakan Mangkunegara (2002, hal.157) menyatakan bahwa “Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur”.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian Muhammad Ibnu (2016, hal.46) menyimpulkan bahwa “Adanya pengaruh yang nyata antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian artinya bila Keselamatan dan Kesehatan Kerja semakin baik maka kinerja dari karyawan juga akan meningkat”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang telah di kemukakan sebelumnya maka dapat di ambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun.

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan ditinjau dari t_{hitung} 7.273 sementara t_{tabel} 1.686 mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. artinya, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV unit Marihat.
2. Persamaan regresi linier sederhana untuk keselamatan dan kesehatan kerja adalah $Y = 6.331 + 0.825BX + 4.845$ hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat diartikan jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil uji koefisien determinasi yaitu R 0,763 atau 76,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas berperan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 76,3%, sisanya 23,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan peneliti, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran kepada pihak yang terkait pada penelitian ini. Adapun saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian skripsi ini adalah:

1. PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun sebaiknya tetap mempertahankan dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan karena bagaimanapun juga keselamatan dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Buat penelitian yang akan dilakukan peneliti berikutnya dapat membahas faktor - faktor lain atau menambah faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain Keselamatan dan Kesehatan Kerja, seperti faktor motivasi, faktor organisasi, faktor kompetensi, maupun faktor dari individu itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, M (2017). *Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kebakaran Kota Kediri*. Universitas Halu oleo”.
- Anjani, Merysa (2014). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton vol.9 No.1 April 2014*. Universitas Brawijaya.
- Anwar (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung
- Bangun, W.(2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Ibnu, M. (2016). *Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN III Kebun Batang Toru, Kabupaten Tapanuli Selatan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Indah, S (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta vol.2 no.3 Mei 2016*. STMT Trisakti
- Juliandi, Azuar & Irfan, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Citapustaka Media, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2002). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Jimmy sadeli & Prawira Bayu. Jakarta: Salemba Empat.
- Nanda, S (2016). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Powerindo Pekanbaru*. Universitas Riau.
- Rivai, (2008). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Malang
- Simamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Sugiono. (2008). *Metodologi Penelitian*, Alfabeta. Bandung.
- Supardi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta ; Penerbit CV.Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Syahputra, R.(2010). *Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Waskita Karya Medan*. Universitas Sumatera Utara.

Wirawan.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia : teori, psikologi, hukum ketenagakerjaan, aplikasi dan penelitian: aplikasi dalam Organisasi Bisnis, pemerintahan dan pendidikan*. Depok : penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Salemba Empat.

RIWAYAT HIDUP

Nurhidayah Asdayanti, dilahirkan di Marihat Ulu Simalungun pada tanggal 10 Maret 1996, anak ketiga dari 3 bersaudara dari Ayahanda Kriswanto dan Ibunda Purwati. Dengan alamat PTPN IV Kebun Marihat Kabupaten Simalungun.

Jenjang Pendidikan yang telah ditempuh penulis :

1. TK Melati PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat 2002
2. SD Negeri 051980 Tahun 2008
3. SMP Swasta Sultan Agung Pematang Siantar 2011
4. SMA Negeri 2 Pematang Siantar 2014
5. Mengikuti Masa Ta'aruf (MASTA) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2014
6. Tahun 2017 melaksanakan Praktek Magang di PT.Jiwasraya Kanwil Medan
7. Tahun 2018 melaksanakan penelitian skripsi dengan judul “ Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Dengan studi kasus PTPN IV Unit Marihat Kabupaten Simalugun pada bulan November 2017 – Februari 2018.

Your trial period for SPSS for Windows will expire in 14 days.

FREQUENCIES VARIABLES=JK USIA PENDIDIKAN

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pekerjaan
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	40	100.0	100.0	100.0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	5	12.5	12.5	12.5
	26-30	17	42.5	42.5	55.0
	31-35	14	35.0	35.0	90.0
	36-40	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	10	25.0	25.0	25.0
	SLTP	18	45.0	45.0	70.0
	SLTA	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=JK USIA PENDIDIKAN

/ORDER=ANALYSIS.