

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
BUANA ESTATE KEC. SECANGGANG
(STABAT LANGKAT)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

WENI SUNDARI
NPM:1305160834



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Weni Sundari, Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Buana Estate Kec.Secanggang (Stabat Langkat)

Kesehatan dan Keselamatan kerja adalah utama untuk pencegahan terjadinya kecelakaan saat bekerja dan menghindari diri dari bahaya selama melakukan pekerjaan untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Lingkungan kerja fisik menjadi faktor pendukung kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia yang telah dimilikinya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (k3) terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Estate Kec. Secanggang (Stabat Langkat) dan untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan di perusahaan tersebut yang sering mengalami kecelakaan saat bekerja dengan tujuan untuk menjaga keamanan dan perlindungan saat melakukan pekerjaan. Sumber data yang digunakan penulis adalah data kuantitatif. Teknik pengambilan data yang dilakukan oleh penulis dalam menyusun tugas akhir ini adalah dari hasil wawancara dan kuisioner.

Uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Data yang terkumpul diuji validitas dengan metode analisis faktor dan diuji reliabilitas dengan koefisien alfa (Alfa Cronbach).

Hasil dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja (k3) terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Estate Kec. Secanggang (Stabat Langkat) menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum mematuhi peraturan dari perusahaan meskipun peraturan tersebut telah ditetapkan oleh perusahaan mengenai keselamatan kerja yang berguna untuk melindungi karyawan dari kecelakaan kerja. Sehingga sering terjadinya kecelakaan saat bekerja di PT. Buana Estate.

Kata Kunci : Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja PT. Buana Estate Kec Secanggang (Stabat Langkat).

KATA PENGANTAR

Assalamu'Alaikum Wr,Wb

Puji dan syukur alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia, dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini, selanjutnya tak lupa pula penulis ucapkan Selawat dan Salam kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Skripsi ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-I Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan judul :**“PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUANA ESTATE Kec. Secanggang (Stabat Langkat)”**.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna untuk menyempurnakan Skripsi ini dari semua pihak. Sejak awal sampai akhir selesai Skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan berupa moril maupun materi dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini tepat waktu. Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penyusunan Tugas Akhir ini. Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT dan kekasihnya Nabi besar Muhammad SAW yang karena pertolongannya penulis mampu menyelesaikan penulisan Skripsi ini .
2. Terimakasih kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Jumino dan Ibunda tercinta Sri Wahyuni, yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian dan pengorbanan, bimbingan serta Do'a yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab.
3. Bapak Dr. Agussani MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zulaspan Tupti S.E, M.Si selaku Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP selaku pembimbing penulisan Skripsi penelitian ini.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S,E M.Si selaku kepala jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Unifersitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jufrizen S,E M.Si selaku sekretaris jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh staff karyawan PT. Buana Estate Kec, Secanggang (Stabat Langkat) yang telah banyak membantu dalam proses penelitian.
10. Dwiki Rifaldi & Pandu Kurniawan, adik penulis yang telah memberikan dorongan semangat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

11. Teristimewa penulis ucapkan kepada Muhammar Alkhalid Daulay yang selalu memberi dukungan dan suport kepada penulis dari awal sampai akhir penulisan skripsi ini.
12. Kepada sahabat-sahabat saya Dedi Susanto, Utami Widiya Putri, Linda Sari, Sahara SK, Windari Surya Pratiwi, Anisa Putri, Riska Sarlita, Ade Septian Maulana, Naja Muddin, Romi Hatta, Sella Novia Restika, dan yang lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu saya ucapkan terima kasi yang sebesar-besarnya untuk segala bantuan dan dukungannya dan saudara-saudara yang telah berpartisipasi membantu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya.

Penulis menyadari bahwa penyusun Tugas Akhir ini masih belum sempurna, baik dalam penulisnya maupun isinya yang disebabkan keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca untuk membangun agar tercapai penyempurnaannya isi Tugas Akhir ini. Akhirnya penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua semoga Allah senantiasa meridhoi kita semua,amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, Januari 2017

Hormat Penulis

Weni Sundari
NPM:1305160834

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Indikator Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
1. Batasan Masalah.....	4
2. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori.....	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Penilaian Kinerja	10
c. Indikator Kinerja	10
d. Faktor-faktor Kinerja.....	13
2. Keselamatan Kereja dan Kesehatan Kerja.....	14
a. Keselamatan Kerja.....	15
b. Indikator Keselamatan Kerja.....	16
c. Faktor-faktor Keselamatan Kerja	17
d. Tujuan Keselamatan Kerja.....	18
e. Kesehatan Kerja	19
f. Indikator Kesehatan Kerja	20
g. Tujuan Kesehatan Kerja.....	21
B. Kerangka Konseptual	22
C. Hipotesis.....	24
BAB III METEDEOLOGI PENELITIAN	25
A. Pendekatan Penelitian	25

B. Defenisi Oprasional.....	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
D. Jenis dan Sumber Data	29
1. Jenis Data.....	29
2. Sumber Data.....	30
E. Populasi dan Sampel	30
1. Populasi	30
2. Sampel	31
F. Metode Pengumpulan Data	31
G. Metode Analisis Data	32
H. Teknik Pengumpulan Data	33
I. Teknik Analisis Data.....	34
1. Analisis Regresi Linier Berganda	34
2. Uji Asumsi Klasik	35
a. Uji Normalitas	35
b. Uji Heterokedastisitas.....	35
c. Uji Multikolinieritas	36
3. Uji Hipotesis	36
a. Uji t.....	36
b. Uji F.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Hasil Penelitian.....	39
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	39
2. Identitas Responden	40
3. Analisis Variabel Penelitian.....	42
a. Variabel Kinerja	42
b. Variabel Kesehatan Kerja	45
c. Variabel Keselamatan Kerja	47
4. Uji Asumsi Klasik	49
a. Uji Normalitas	49
b. Uji Multikolinieritas	51
c. Uji Heterokedastisitas	51
5. Regresi Linier Berganda.....	53
6. Uji Hipotesis	54
a. Uji t.....	54
b. Uji f.....	57
7. Uji Koefisien Deteminasi	58
B. Pembahasan	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62

A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Tabel Indikator Kinerja.....	27
Tabel III.2 Tabel Indikator Keselamatan Kerja	28
Tabel III.3 Tabel Indikator Kesehatan Kerja.....	28
Tabel III.4 Tabel Rencana Waktu Penelitian.....	29
Tabel III.5 Tabel Skala Liker.....	32
Tabel IV-1 Skala Liker	39
Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel IV-4 Ditribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel IV-5 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	41
Tabel IV-6 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)	42
Tabel IV-7 Skor Angket Untuk Variabel Kesehatan Kerja (X_1)	45
Tabel IV-8 Skor Angket Untuk Variabel Keselamatan Kerja (X_2).....	47
Tabel IV-9 Coeffisients Uji Multikolinieritas.....	51
Tabel IV-10 Regresi Linier Berganda	53
Tabel IV-11 Linier Berganda Uji T	54
Tabel IV-12 Hasil Uji F	57
Tabel IV-13 Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Konseptual	23
Gambar IV-1 Histogram Kinerja Karyawan.....	49
Gambar IV-2 Normal P-P Plot of Regression.....	50
Gambar IV-3 Scattetplot.....	52
Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Hipotesis 1	55
Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Hipotesis 2.....	56
Gambar IV-6 Kriteria Pengujian Hipotesi	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peran 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 organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien.

Secara umum kinerja bermakna perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. (Mangkunegara & Prabu, 2010:67). Bagi organisasi, kinerja mempunyai peranan yakni adanya penilaian kerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. (Mangkunegara, 2011:155).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67) kinerja juga berarti hasil dari kinerja karyawan yang telah dicapai seorang karyawan. sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu (Wibisono, 2011:6). Selain itu, kinerja juga bermakna sesuatu yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwirjo, 2006:291)

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tolak ukur bagi organisasi atau pendidikan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai karyawan.

PT. Buana Estate adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan PT. Buana Estate berdiri sejak tahun 1972 yang awal mulanya perusahaan ini mengusahaka serat rami dan kemudian mengembangkan budi daya tanaman kakao . Aktivitas keselamatan kerja di perusahaan ini sangat di pentingkan untuk menjaga karyawan dari hal-hal yang tidak diinginkan saat melakukan suatu pekerjaan. Pada dasarnya kinerja para karyawan sangat tergantung pada kesadaran dari setiap karyawan yang dapat dilihat pada perilaku suatu lingkungan kerja yang ada.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia yang telah dimilikinya. Salah satu cara untuk mengefektifkan dan mengefisienkan serta meningkatkan kerja karyawan tersebut dengan cara pemberian fasilitas atas kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam sebuah industri, begitu juga pada PT. Buana Estate. Kinerja karyawan yang kurang optimal dapat berimbas

adanya ketidak maksimalan produksi serta produktivitas produksi. Kecelakaan kerja yang terjadi dialami pekerja pada saat bekerja dilapangan. Contohnya kecelakaan kerja tersebut karena pekerja terkena serpihan-serpihan pelepah atau batang kelapa sawit yang akan di panen. Hal ini dikarenakan kurang keahliannya serta pengetahuan dan informasi dalam melakukan proses pemanenan.

Adanya kecelakaan kerja ternyata mempengaruhi perilaku dan kongnitif karyawan. Rasa cemas dan tidak sepenuh hati saat bekerja biasanya muncul beberapa hari setelah insiden terjadi. Setelah adanya kecelakaan kerja, bisa dipastiakn keesokan harinya ada saja satu atau lebih karyawan yang tidak masuk kerja.

Kinerja pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi berpengaruh terhadap jalannya keberhasilan suatu organisasi tersebut. Menurut Suntoro dalam Ismail Nawawi (2013:212) mengemukakan kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisai tersebut dapat di nilai secara objektif.

Organisasi kinerja merupakan hasil yang dicapai dari kegiatan kerjasama diantara para anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tugas organisasi. Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap

anggota organisasi. Menurut Susanto dalam Ismail Nawawi (2013:5). Berdasarkan uraian diatas maka penulis memutuskan untuk mengangkat judul “**Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Estate Kec. Secanggang (Stabat Langkat)**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian pendahuluan seperti uraian dalam latar belakang masalah, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Ternyata di PT. Buana Estate terlihat masalah yang timbul didalam perusahaan yaitu :

1. Kurang maksimalnya kinerja karyawan sehingga tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Kurangnya pengetahuan karyawan mengenai keselamatan kerja sehingga menimbulkan kecelakaan kerja
3. Kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan kurang baik

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena keterbatasan peneliti, maka pada penelitian ini peneliti hanya membatasi pada yaitu kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di PT. Buana Estate Kec.

Secanggih (Setabat Langkat), serta semua faktor yang telah disebutkan dianggap tetap.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pada PT. Buana Estate Kec. Secanggih (Stabat Langkat) serta seberapa besar pengaruhnya ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta seberapa besar Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Buana Estate Kec. Secanggih (Stabat Langkat). Sehingga perusahaan menerapkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja untuk memaksimalkan Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Buana Estate Kec. Secanggih (Stabat Langkat) dalam menerapkan dan melaksanakan sistem kesehatan dan keselamatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Penelitian ini diharapkan akan memberi pengetahuan dan wawasan yang luas bagi perusahaan akan pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja berkaitan dengan kinerja karyawan PT. Buana Estate Kec. Secanggang (Stabat Langkat).
- c. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi bagi penulis lain yang mengambil masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu bentuk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi dan aspek apa yang dievaluasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dalam perusahaan kinerja pegawai sangatlah penting sebagai faktor pendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi Armstrong dan Baron, (dalam Wibowo, 2014: 7)

Menurut Lawler dan Porter (dalam Edy Sutrisno, 2010:170) mengatakan bahwa “Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan tugas”.

Menurut Irianto (dalam Edy Sutrisno, 2010: 171) mengemukakan bahwa “Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas”.

Sedangkan menurut Cormick dan Tiffin (dalam Edy Sutrisno, 2010: 172) berpendapat bahwa “Kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Menurut James B. Whittaker (dalam Ismail Nawawi 2013: 233) mendefinisikan bahwa “pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran”.

Simamora (2004:339) mengatakan bahwa “Kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas”. Dimana hal tersebut dapat membantu sebuah pekerjaan karyawan. kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Mangkunegara (2010:9) mengemukakan bahwa, kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Perfromance* atau *Actual Perfromace*(prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis dan Jackson (2006:378) mendefinisikan “Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”. Rivai (2005:308) juga memberikan pengertian “kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”. Handoko (2011:86) juga menyatakan hal yang serupa bahwa lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari kesehatan dan keselamatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersenut.

Dari beberapa pengertian mengenai kinerja yang telah diuraikan peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja atau *performance* mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan atau instansi. Kinerja dapat diukur berdasarkan kualitas, dan ketepatan waktu.

Kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan, maka dapat berdampak pada meningkatnya kinerja dari karyawan. Berdasarkan pendapat mangkunegara ini, maka hubungan kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan bisa bersifat tidak langsung.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan tanggung jawab perusahaan, dimana hal tersebut dapat membawa dampak atau pengaruh secara langsung kepada para karyawan dalam bekerja. Pemberian fasilitas-fasilitas pendukung dan peraturan-peraturan sangat diperlukan dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja. Dengan adanya jaminan atau program kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka diharapkan kinerja dari karyawan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan yang telah diungkapkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan, karna lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari kesehatan dan keselamatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia. Dengan adanya jaminan atau program kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan

oleh perusahaan maka diharapkan kinerja dari karyawan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

b. Penilaian Kinerja

Kinerja sangat berperan penting bagi perusahaan, karena kinerja merupakan faktor yang berhubungan dengan keberhasilan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja guna untuk mengevaluasi kerja para karyawan.

Menurut Wilson Bangun (2012:231) mendefinisikan penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melakukan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

Berdasarkan pandangan tersebut di atas tampak bahwa *performance appraisal* atau penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang efektif menunjukkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kinerja setiap karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, dan Dewey E. Johnson, *Management of Organizational Behavior* (dalam Wibowo, 2014:85-88).

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standart

Standart mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat di capai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tau bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai

tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*Real Goals*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan kinerja, dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagai mana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemajuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang,

menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Indikator kinerja merupakan suatu yang dapat dihitung dan diukur. Indikator kinerja digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi hari pegawai membuat kemajuan dalam mencapai tujuan dan sasaran rencana staregi

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, yang dapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Juka pekerja dihindari karena superpisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk brprestasi.

d. Faktor-Faktor Kinerja

Karyawan harus bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya demi tercapainya tujuan perusahaan. keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang atau kelompok baik hasil maupun prilaku kerja (Kasmir 2016:189) terdiri dari kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya

kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Keith Davis, (dalam Mangkunegara, 2013: 67-68) Menyatakan ada beberapa faktor dalam penilaian kinerja Efektif, yaitu :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam menghadapi pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan faktor diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja. Karna faktor tersebut merupakan faktor pendukung tercapainya kinerja.

2. Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan faktor yang penting dalam terlaksananya kegiatan perusahaan. setiap karyawan akan bekerja maksimal apabila terdapat jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja merupakan kewajiban yang harus

dilakukan oleh setiap perusahaan kepada para karyawan. Adapun pengertian dari kesehatan dan keselamatan kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Rivai (2005:411) kesehatan dan keselamatan kerja merujuk pada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010:161), istilah keselamatan mencakup dua istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Dalam kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Dari penjelasan mengenai pengertian kesehatan dan keselamatan kerja yang telah disebutkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya atau aman kecelakaan kerja selama bekerja yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

a. Keselamatan Kerja

Rivai mengemukakan (2005:413) “keselamatan kerja (*safety*) adalah suatu perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan”. Tim Mitra Bestari (2005:161) mengemukakan bahwa “keselamatan kerja menunjukkan kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja.

Menurut Swasto (2011:107) “keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan kerja”.Swasto (2011:108) juga mengemukakan ada faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat kepada keselamatan kerja.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan keraja adalah suatu bentuk perlindungan yang berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja maupun lingkungan kerja serta tindakan pekerja sendiri.

b. Indikator Keselamatan Kerja

Menurut moenir (2006:203) indikator keselamatan kerja adalah :

1) Lingkungan Kerja Secara Fisik

- Secara fisik, upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah :
- Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas dan peringatan yang cukup.
- Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan dan pencegahan misalnya : alat pencegah kebakaran, pintu darurat, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti alat PPPK, perahu penolong disetiap kapal besar, tabung oksigen, ambulance dan sebagainya.

2) Lingkungan Sosial Psikologis

Sedangkan jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi :

- Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa terkecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Dale dalam bukunya "*Manajemen Theori and Praticce*" bahwa kegagalan para pegawai dan eksekutif dalam pekerjaan disebabkan oleh karna kekurangan keahlian.

Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja.

c. Faktor-faktor Keselamatan Kerja

Menurut Harianja (2005:316) ada beberapa penyebab kecelakaan kerja yaitu :

- Faktor manusia

Manusia memiliki keterbatasan diantaranya lelah, lalai, atau melakukan kesalahan-kesalahan. Yang disebabkan oleh persoalan pribadi atau keterampilan yang kurang dalam melakukan pekerjaan.

- Faktor peralatan kerja

Peralatan kerja bisa rusak atau tidak memadai, untuk perusahaan senantiasa harus memperhatikan kelayakan setiap peralatan yang dipakai dan melatih pegawai untuk memahami peralatan kerja tersebut.

- Faktor lingkungan

Lingkungan kerja bisa menjadi tempat kerja yang tidak aman, sumpek dan terlalu penuh, penerangan dan ventilasi yang tidak memadai.

d. Tujuan Keselamatan Kerja

Tujuan keselamatan kerja menurut pendapat Suma'mur (2001:1-2) adalah sebagai berikut:

- a. Melindungi tenaga kerja atas keelamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produk nasional.
- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja
- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Dengan demikian, maka tujuan keselamatan kerja mengisyaratkan bahwa kegiatan keselamatan kerja dengan usaha mengenal dan merumuskan kegiatan pelaksanaan yang didukung dengan pengawasan agar didapat hasil yang memuaskan.

e. Kesehatan Kerja

Mathis dan Jackson (2006:245) menyebutkan bahwa “kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusai normal umumnya”. Menurut Swasto (2011:110) “kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental”. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupani manusia termasuk lingkungan kerja. Swasto (2011:110) juga mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja antara lain :

1) Kondisi lingkungan tempat kerja

Kondisi ini meliputi :

a. kondisi fisik

berupa penerangan,suhu udara,ventilasi ruang tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara.

b. Kondisi fisikologis

c. Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.

d. Kondisi Khemis

Kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan dan benda padat.

2) Mental psikologis

Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/tempat kerja, hubungan kerja antar bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain.

Dari beberapa pengertian kesehatan kerja diatas, secara umum dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kesehatan kerja adalah kondisi dimana para karyawan terbebas dari berbagai penyakit fisik dan emosional yang diebabkan oleh pekerjaan yang dilakukannya.

f. Indikator Kesehatan Kerja

Menurut manullang (2000:87), indikator keselamatan kerja yang meliputi :

1) Lingkungan kerja secara medis

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

- Kebersihan lingkungan kerja
- Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
- Sistem pembuangan sampah dan lingkungan industri

2) Sarana kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.

3) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

g. Tujuan Kesehatan Kerja

Tujuan kesehatan kerja menurut Manullang (2000:87) adalah :

- 1) Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
- 2) Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- 3) Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- 4) Meningkatkan produktifitas kerja.

Menurut Mangkunegar (2011: 162) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

- 1) Agar setiap karyawan memiliki jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, baik secara fisik sosial dan psikologis.
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin.
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.

- 4) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
- 5) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- 6) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- 7) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi ndalam pekerjaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan kesehatan kerja adalah menjaga dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang di sebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

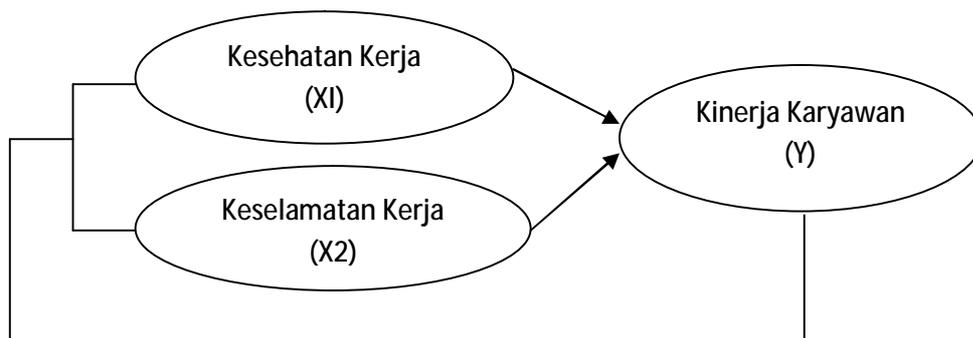
B. Kerangka Konseptual

kerangka konseptual adalah menjelaskan secara teoritis peraturan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual ini diperoleh dari perpaduan sintesis antara variabel yang didapat digunakan untuk merumuskan hipotesis.

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*).

Menurut Robert L. Mathis (Yuli, 2005: 211) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat diartikan sebagai kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan

pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Hal ini diselenggarakan agar terwujud suatu kinerja yang optimal dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Gambar 1. Kerangka konseptual Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja.

Gambar tersebut menjelaskan hubungan antara variabel, dimana terdapat dua variabel independen yaitu kesehatan kerja (XI) dan keselamatan kerja (X2), dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Gambar diatas menjelaskan bahwa bagaimana kesehatan kerja (XI) dan keselamatan kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara parsial atau individu.

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Buana Estate Kec.Secanggang (Stabat Langkat)
2. Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Buana Estate Kec. Secanggang (Stabat Langkat)
3. Kesehatan dan keselamatan kerja (k3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Buana Estate Kec. Secanggang (Stabat Langkat)

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).

Menurut Azuar Juliandi (2013:14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

B. Defenisi Oprasional

Depenisi oprasional dalam penelitian ini adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penilaian ini operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja (variabel Y)

Menurut mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013:75) ada beberapa indikator kinerja, antara lain :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kebersihan diri kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penelitian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

Keandalan seorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Tabel III.1
Tabel indikator kinerja

Indikator
Kualitas Kerja
Kuantitas Kerja
Keandalan
Sikap

2. Keselamatan Kerja (variabel X2)

Husni (2005:136) berpendapat bahwa keselamatan kerja berhubungan dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri adalah suatu kejadian yang tidak terduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dalam suatu aktifitas.

Kesehatan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan dalam menjaga keselamatan kerja sudah terpenuhi, dan terkait dengan sistem pada manajemen keselamatan kerja dimulai dengan mempertimbangkan tujuan keselamatan kerja, teknik dan peralatan yang digunakan, proses produk dan perencanaan tempat kerja. Tujuan keselamatan harus integral dengan bagian dari manajemen dan pengawasan kerja. Begitu juga peranan bagi kepegawaian sangat penting dalam mengaplikasikan pendekatan sistem pada keselamatan perusahaan.

Tabel III.2
Tabel Indikator Keselamatan kerja

Indikator
Lingkungan Kerja Secara Fisik
Lingkungan Sosial Psikologis

3. Kesehatan Kerja (variabel X1)

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

Mathis (2000:245) menjelaskan bahwa kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi, secara umum seseorang yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera dan masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal pada umumnya.

Tabel III.3
Tabel Indikator Kesehatan Kerja

Indikator
Lingkungan Kerja Secara Medis
Sarana Kesehatan Tenaga Kerja
Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di PT. Buana Estate Kec. Secanggang (Stabat Langkat) waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Desember 2016 sampai dengan maret 2017. Dengan jadwal penelitian yang telah direncanakan seperti yang tertera pada matrik dibawah ini :

Tabel III.4
Rencana Waktu Penelitian

No	Keterangan	2016				2017															
		Des				Jan				Feb				Mar				Apr			
		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	Penulisan Proposal		■	■	■	■															
4	Bimbingan Proposal						■	■													
5	Seminar Proposal										■	■									
6	Pengumpulan data												■	■							
7	Penyusunan Skripsi														■	■	■				
8	Bimbingan Skripsi																		■	■	
9	Sidang Meja Hijau																				■

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari perusahaan.

Menurut Sugiono (2014:402) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti melalui pengamatan dan pembagian kuesioner. Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif berupa data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Sumber Data

Dalam menyusun tugas akhir ini, diperlukan data-data sebagai pendukung penulisan guna memperoleh data dan keterangan dalam penyusunan tugas akhir ini. Adapun sumber data yang diperoleh penulis yaitu :

a. Wawancara

Penulis melakukan wawancara dalam memberikan pertanyaan dibagian K3 PT. Buana Estate kec Secanggang (Stabat Langkat).

b. Kuisisioner

Penulis membagikan kuisisioner kepada karyawan di bagian K3 yang berjumlah 43 orang.

c. Data Perusahaan

Data yang diperoleh dari perusahaan yaitu data mengenai sejarah PT. Buana Estate Kec. Secanggang (Stabat Langkat)

E. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2015:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : Objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dengan demikian, populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Buana Estate sebanyak 43 orang.

2. Sampel

Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2013/50) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode sampling jenuh, dimana semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT Buana Estate Kec. Secanggang (Stabat Langkat) yaitu sebanyak 43 orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Istilahnya lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data terdiri dari :

1. Penelitian Lapangan.

Adalah pengumpulan data tentang objek penelitian dilapangan atau dilokasi objek penelitian berdasarkan:

a. Wawancara

Sugiono (2015:317) wawancara sebagai teknik pengumpulan data dimana pewawancara (penelitian atau yang diberi tugas melakukan

pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.

b. Kuisisioner

Sugiono (2012:230) mengatakan bahwa kuisisioner adalah merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode skala *likert* berupa kuisisioner dan wawancara, dapat dilihat sebagai berikut:

1. Wawancara mendeskripsikan hasil dari pertanyaan yang telah dilakukn di PT. Buana Estate tentang keselamatan kerja.
2. Kuisisioner yang dibagikan dalam bentuk pertantaan dan sudah diberi nilai bagi yang menjawab Selalu, Kadang-kadang, atau Tidak pernah, disetiap item kuisisioner. Dapat dilihat dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel III.5

Skala Likert

Keterangan	Bobot
Selalu	3
Kadang-kadang	2
Tidak Pernah	1

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Angket atau Kuisisionel, teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuisisionel (angket/daftar pertanyaan). Kuisisioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT Buana Estate Kec. Secanggang (Stabat Langkat) dengan membubuhkan tanda checklist (Ü). Dimana setiap pertanyaan memiliki tiga opsi, jenis skala yang digunakan adalah *skala liker*. Skala liker digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang/kelompok tentang fenomena sosial.
2. Studi dokumentasi, yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT Buana Estate Kec. Secanggang (Stabat Langkat)

Untuk mengetahui hasil angket yang akan disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu :

a) Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel.

Rumus korelasi menurut Sugiono (2010:183) adalah :

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

Keterangan :

r_{xy} : Item instrumen variabel dengan totalnya

x : Jumlah butir pertanyaan

y : Skor total pertanyaan

n : Jumlah sampel

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data asosiatif, dengan teknik analisis data sedagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengukur pengaruh antara variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan regresi linier berganda menurut sugiono (2010:192) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = nilai y bila $x_1, x_2 = 0$

x_1 = Keselamatan Kerja

x_2 = Kesehatan Kerja

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal apa tidak. Juliandi dan Irfan, (2013:169) normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah.

1) Uji Normal P-P Plot Of Regression Standarized Residual

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

2. Uji *kolmogorov Smirnov*

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antar variabel dependen dengan independen.

H_0 : data residual berdistribusi normal

H_a : data residual tidak berdistribusi normal

b. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk

pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot* dasar analisis :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai varians inflation faktor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji signifikan korelasi sederhana apabila variabel (X). Secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terikat (Y)

Rumus yang digunakan untuk uji t adalah sebagai berikut :

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

(Sugiono, 2010:184)

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

bentuk pengujian :

H_0 $r_s = 0$ artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

H_a : $r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

b. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan significance level tarap nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian hipotesis yaitu :

H_0 : $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

H_0 : $\beta = \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi

Juliandi dan Irfan (2013:174) menyatakan

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat.

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

Keterangan :

D = determinasi

R^2 = nilai korelasi berganda

100% = persentasi kontribusi

BAB IV

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan dalam bentuk angket yang terdiri dari 5 pertanyaan untuk variabel X_1 , 9 pertanyaan untuk variabel X_2 , dan 17 pertanyaan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X_1 adalah Kesehatan Kerja, variabel X_2 adalah Keselamatan Kerja dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebar ini diberikan kepada 43 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Liker Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Selalu (S)	3
- Kadang-Kadang (K)	2
- Tidak Pernah (TP)	1

Dan ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 , dan X_2 bebas (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) maupun variabel terikat (Kinerja Karyawan).

2. Identitas Responden

Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	43	100%
Jumlah		43	100%

Sumber : PT Buana Estate

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 43 orang (100%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penelitian seluruh karyawan adalah laki-laki.

Tabel IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase(%)
1	21-30	20 orang	46,51%
2	31-40	10 orang	23,2%
3	41-50	11 orang	25,5%
4	Diatas 50	2 orang	4,6%
Jumlah		43	100%

Sumber : PT Buana Estate

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden di atas 30 tahun yaitu 31-40 tahun yaitu sebanyak 10 orang (23,2%) dan usia 21-30 tahun sebanyak 20 orang (46,51%).

Tabel IV-4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0-10 tahun	14 orang	32,5%
2	11-20 tahun	29 orang	67.4%
	Jumlah	43	100%

Sumber : PT Buana Estate

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 11-20 tahun yaitu sebanyak 29 orang (67,4%). Hal ini dikarenakan, perusahaan tidak pernah melakukan pengurangan jumlah karyawan sehingga karyawan betah bekerja di perusahaan tersebut.

Tabel IV-5. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase(%)
1	SMA	8 orang	18,6%
2	Di bawah SMA	35 orang	81,3%
	Jumlah	43	100%

Sumber : PT Buana Estate

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah di bawah SMA yaitu sebanyak 35 orang (81,3%). Dan yang berpendidikan SMA sebanyak 8 orang.

3. Analisis Variabel Penelitian

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

a) Variabel Kinerja

Tabel IV-6.
Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)

alternatif jawaban								
No	S		Kk		tp		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	61.4	16	36.4	1	2.3	0	100
2	25	56.8	19	43.2	0	0	0	100
3	34	77.3	10	22.7	0	0	0	100
4	29	65.9	14	31.8	0	0	0	100
5	30	68.2	13	29.5	0	0	0	100
6	32	72.7	11	25.0	0	0	0	100
7	31	70.5	12	27.3	0	0	0	100
8	36	81.8	7	15.9	0	0	0	100
9	24	54.5	19	43.2	0	0	0	100
10	22	50.0	21	47.7	0	0	0	100
11	37	84.1	6	13.6	0	0	0	100
12	43	100.0	0	0	0	0	0	100
13	35	79.5	8	18.2	0	0	0	100
14	16	36.4	27	61.4	0	0	0	100

15	21	47.7	22	50.0	0	0	0	100
16	37	84.1	6	13.6	0	0	0	100
17	32	72.7	11	25.0	0	0	0	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang puas Saya memiliki kualitas pekerjaan yang tinggi didalam pekerjaan, mayoritas reponden menjawab selalu 27 orang sebesar 61.4%
- 2) Jawaban responden tentang Saya memiliki semangat kerja yang tinggi, mayoritas responden menjawab selalu 25 orang sebesar 56.8%
- 3) Jawaban responden tentang Saya mengerjakan pekerjaan dengan telitih, mayoritas responden menjawab selalu 34 orang sebesar 77.3%
- 4) Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja sesuai standat mutu yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab selalu 29 orang sebesar 65.9%
- 5) Jawaban responden tentang Saya sangat disiplin dalam bekerja, mayoritas responden menjawab selalu 30 orang sebesar 68.2%
- 6) Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan, mayoritas responden menjawab selalu 32 orang sebesar 72.7%
- 7) Jawaban responden tentang Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja, mayoritas responden menjawab selalu 31 orang sebesar 70,5%

- 8) Jawaban responden tentang Saya selalu tepat waktu dalam bekerja, mayoritas responden menjawab selalu 36 orang sebesar 81.8%
- 9) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan, mayoritas responden menjawab selalu 24 orang sebesar 54,5%
- 10) Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja dengan standat perusahaan, mayoritas responden menjawab selalu 22 orang sebesar 50.0%
- 11) Jawaban responden tentang Saya patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam ketentuan yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab selalu 37 orang sebesar 84.1%
- 12) Jawaban responden tentang Saya pulang kerja tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab selalu 43 orang sebesar 100%
- 13) Jawaban responden tentang Saya selalu masuk kerja tepat waktu, mayoritas responden menjawab selalu 35 orang sebesar 79.5%
- 14) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah absen dalam bekerja, mayoritas responden menjawab selalu 16 orang sebesar 36.4%
- 15) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin, mayoritas responden menjawab selalu 21 orang sebesar 47.7%
- 16) Jawaban responden tentang Saya selalu terbuka menerima kritik dan saran atas hasil kerja saya, mayoritas responden menjawab selalu 37 orangsebesar 84.1%
- 17) Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab selalu 32 orang sebesar 72.7%

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja karyawan pada umumnya sudah tinggi, artinya karyawan mempunyai ketelitian kerja, tepat dan tepat waktu menyelesaikan pekerjaan, disiplin, jujur, jarang melakukan kesalahan dan memahami setiap tugas yang diberikan dimana persentasinya di atas 50%.

b. Variabel Kesehatan Kerja

Tabel IV-7
Skor Angket untuk Variabel Kesehatan Kerja (X₁)

alternatif jawaban								
No	S		Kk		tp		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	100.0	0	0	0	0	5	100
2	31	72.1	12	27.9	0	0	5	100
3	11	25.6	32	74.4	0	0	5	100
4	22	51.2	21	48.8	0	0	5	100
5	26	60.5	17	39.5	0	0	5	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan, mayoritas responden menjawab selalu 43 orang dengan persentasi 100%
- 2) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan jaminan kesehatan untuk setiap karyawan, mayoritas responden menjawab selalu 31 orang sebesar 71.2%

- 3) Jawaban responden tentang Setiap karyawan yang sakit akan dirujuk kerumah sakit yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab selalu 11 orang sebesar 25.6%
- 4) Jawaban responden tentang Perusahaan memiliki petugas yang mengurus kebersihan lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab selalu 22 orang sebesar 51.2%
- 5) Jawaban responden tentang Tempat kerja saya memiliki pencahayaan yang cukup, mayoritas responden menjawab selalu 26 orang sebesar 60.5%

Kesimpulan secara umum bahwa Kesehatan Kerja dalam bekerja pada umumnya sudah tinggi, artinya perusahaan sudah berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan fasilitas yang baik dalam hal Kesehatan Kerja, memahami situasi dan kondisi, tidak membedakan dan bertanggung jawab atas Kesehatan yang diberikan kepada karyawan di mana persentasenya di atas 50%.

c) Variabel Keselamatan Kerja

Tabel IV-8
Skor Angket untuk Variabel Keselamatan Kerja (X₂)

alternatif jawaban								
No	S		Kk		Tp		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	55.8	19	44.2	0	0	0	0
2	29	67.4	14	32.6	0	0	0	0
3	36	83.7	7	16.3	0	0	0	0
4	18	41.9	25	58.1	0	0	0	0
5	37	86.0	6	14.0	0	0	0	0
6	29	67.4	14	32.6	0	0	0	0
7	30	69.8	13	30.2	0	0	0	0
8	16	37.2	27	62.8	0	0	0	0
9	34	79.1	9	20.9	0	0	0	0

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban respondeng tentang Perusahaan selalu menyediakan pelindung kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tang, msker, (Alat Pelindung Diri) yang dapat menghindarkan saya dari kecelakaan kerja, mayoritas responden menjawab selalu 24 orang sebesar 55.8%
- 2) Jawaban responden tentang Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai, mayoritas responden menjawab selalu 29 orang sebesar 67.4%

- 3) Jawaban responden tentang Semua bagian dari peralatan yang berbahaya sudah diberi tanda-tanda, mayoritas responden menjawab selalu 36 orang sebesar 83.7%
- 4) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan pelatihan dan pendidikan bagi setiap karyawan untuk bertindak dengan aman dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab selalu 18 sebesar 41.9%
- 5) Jawaban responden tentang Melalui pendidikan yang saya peroleh, saya dapat menjalankan tugas dan dapat memperbaiki kualitas kerja saya, mayoritas responden menjawab selalu 37 orang sebesar 86.0%
- 6) Jawaban responden tentang Perusahaan melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pekerjaan saya, mayoritas responden yang menjawab selalu 29 orang sebesar 67.4%
- 7) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan metode atau petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan saya, mayoritas responden yang menjawab selalu 30 orang sebesar 69.8%
- 8) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan pendidikan mengenai pentingnya kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab selalu 16 orang sebesar 37.2%
- 9) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan instruksi tentang pentingnya penggunaan Alat Pelindung Diri (ADP) dalam bekerja, mayoritas responden menjawab selalu 34 orang sebesar 79.1%

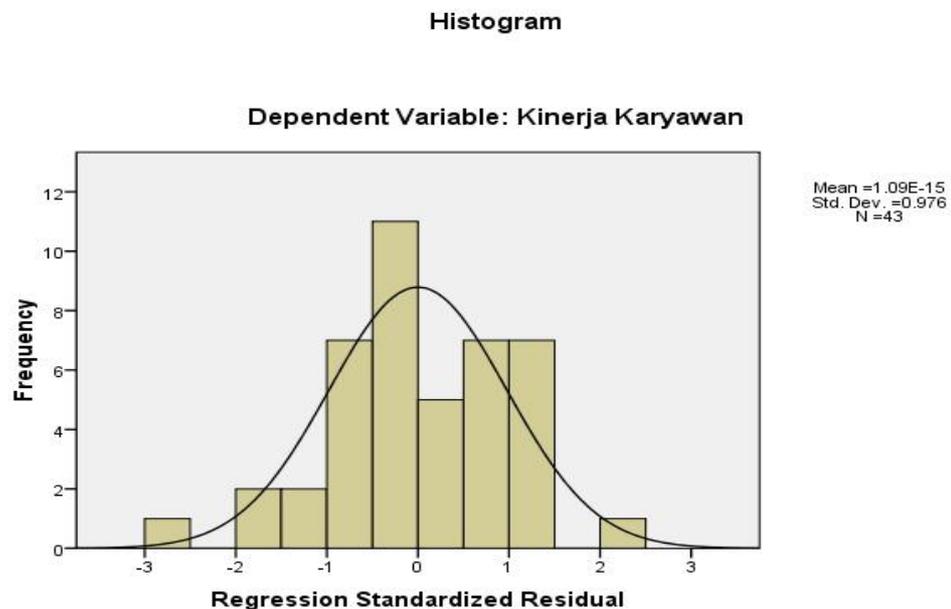
Kesimpulan secara umum bahwa Keselamatan Kerja dalam bekerja pada umumnya sudah tinggi, artinya karyawan sudah puas dengan Keselamatan Kerja

yang di berikan oleh perusahaan dan sudah merasa nyaman dengan lingkungan tempat kerjanya dimana persentasenya di atas 50%.

4. Uji asumsi Klasik

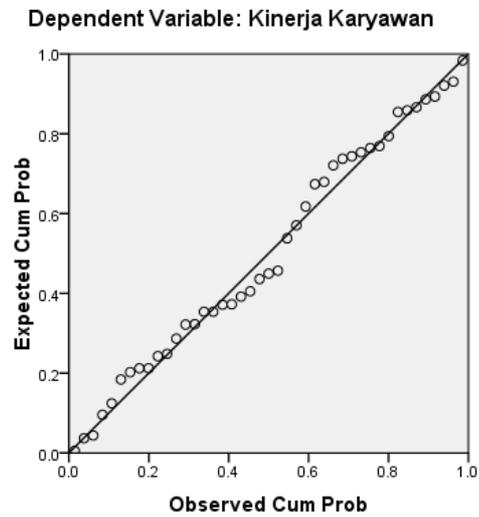
a) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.



Sumber : Data Penelitian SPSS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar IV-2**

Sumber : Data diambil SPSS

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi aumsi yang dikemukakan sebelumnya sehingga dapat dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b) Uji Multikolinieritas

Tabel IV-9

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	34.861	3.961						
Kesehatan Kerja	.093	.162	.083	.054	.090	.083	.995	1.005
Keselamatan Kerja	.436	.154	.410	.404	.409	.409	.995	1.005

a. Dependent Variable:

Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian SPSS

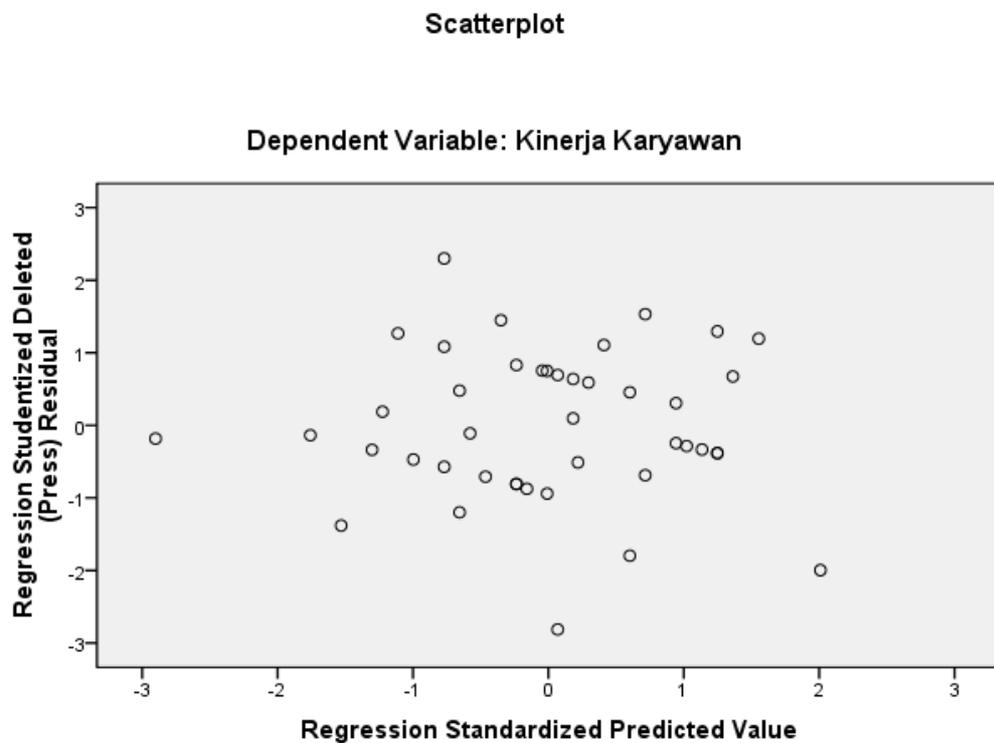
Kedua variabel independen yaitu X_1 dan X_2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10) sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidak samaan variabel dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titi-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.



Gambar IV-3

Sumber : Diolah SPSS

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak berbentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

5. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV-10
Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.861	3.961		8.802	.000
	Kesehatan Kerja	.093	.162	.083	.574	.569
	Keselamatan Kerja	.436	.154	.410	2.838	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah SPSS

Berdasarkan pada tabel IV-10 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 34,861 + 0,094X_1 + 0,436X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Jika Kesehatan dan Keselamatan Kerja diasumsikan sama dengan nol maka kepuasan kerja bernilai sebesar 34,861.

- 2) Jika Kesehatan Kerja dinaikkan sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0.093 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika Keselamatan Kerja dinaikkan sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,436 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

6. Uji Hipotesis

a) Uji t

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

Tabel IV-11
Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.861	3.961		8.802	.000
	Kesehatan Kerja	.093	.162	.083	.574	.569
	Keselamatan Kerja	.436	.154	.410	2.838	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

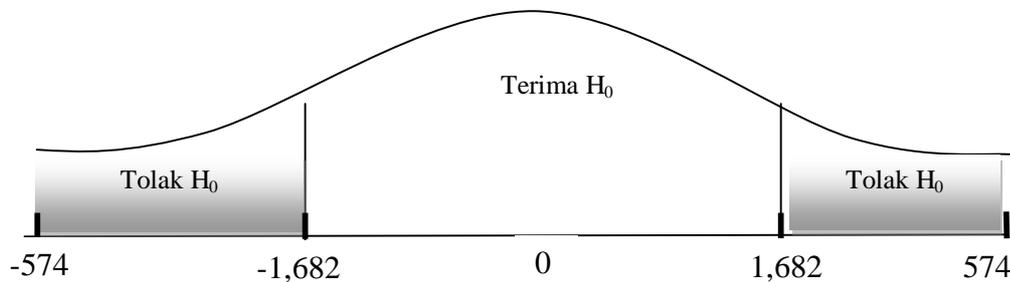
Sumber : Diolah SPSS

Pada tabel di atas terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dengan diperoleh nilai $t_{hitung} = 574 > t_{tabel} = 1,682$ dengan probabilitas sig. $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan (X_1) secara parsial mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Buana Estate Kec.Secanggang (Stabat Langkat).

1) Pengaruh Kesehatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kesehatan secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja, dari pengolahan data SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :



Gambar IV-4

Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Sumber : Data penelitian : Diolah SPSS

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Haji Medan

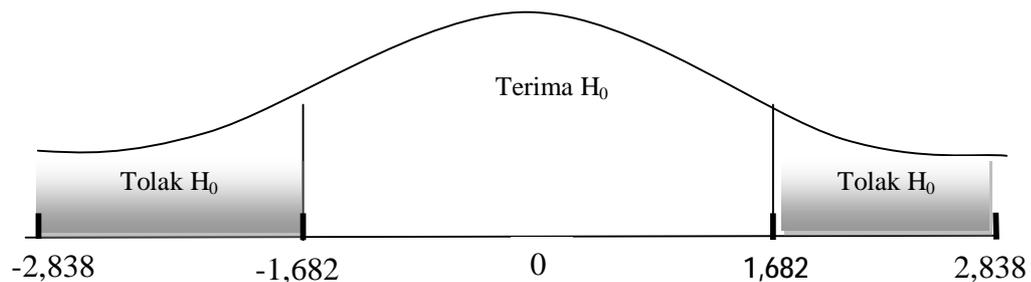
2) Pengaruh Keselamatan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.861	3.961		8.802	.000
	Kesehatan Kerja	.093	.162	.083	.574	.569
	Keselamatan Kerja	.436	.154	.410	2.838	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar VI-5
Kriteria Pengujian Hipotesis 2



Sumber : Data Penelitian : Diolah SPSS

Dari tabel di atas terdapat pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,838 > t_{tabel} 1,682$ dengan probabilitas sig. $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b) Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV-12
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.128	2	14.064	4.097	.024 ^a
	Residual	137.314	40	3.433		
	Total	165.442	42			

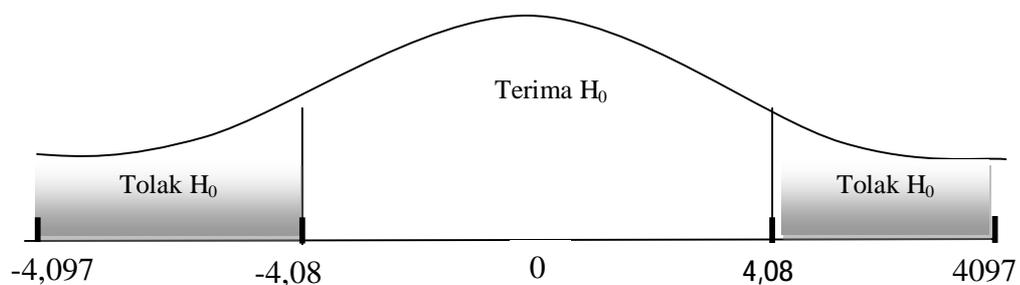
a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian SPSS

Dari tabel diatas terdapat pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh nilai $f_{hitung} 4.097 \geq f_{tabel} 4,08$ dengan probabilitas sig $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Gambar IV-6
Kriteria Pengujian Hipotesis



Sumber : Data penelitian (Diolah 2017)

Hasil ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Estate Kec.Secanggang (Stabat Langkat).

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV-13
Koefisien Determinasi (R-Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.863 _a	.745	.726	1.92453	.745	39.400	2	27	.000	1.538

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

$$\begin{aligned}
 D &= (R)^2 \times 100\% \\
 &= (0,745)^2 \times 100\% \\
 &= 74,5\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat nilai sekitar 74,5% pengaruh yang ditimbulkan oleh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, 25,5 % dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hasil ini dapat ditunjukkan dari tanggapan-tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kesehatan Kerja (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $574 > 1.682$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H₀ dan H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa Kesehatan Kerja ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Estate Kec.Secanggang (Stabat Langkat). Hal ini disebabkan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Mathis dan Jackson (2006) yang mengemukakan kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusai normal umumnya.

2. Pengaruh Keselamatan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} 2,838 > t_{tabel} 1,682$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H₀ sehingga H_a diterima. Hal ini menyatakan

bahwa Keselamatan Kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Estate Kec.Secanggang (Stabat Langkat).

dengan adanya penyediaan peralatan keselamatan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan untuk melindungi karyawan dari hal-hal yang menyebabkan timbulnya kecelakaan kerja. Perusahaan selalu menyediakan peralatan keselamatan kerja yang baik dan layak digunakan. Semua peralatan keselamatan kerja telah diberikan tanda-tanda di setiap peralatan yang berbahaya agar karyawan lebih berhati-hati saat menggunakannya. Perusahaan juga memberikan pelatihan bagi setiap karyawan untuk bertindak dengan aman saat melakukan pekerjaan yang beresiko tinggi, sehingga perusahaan memberikan metode atau arahan yang dapat mempermudah pekerjaan karyawan tersebut. Perusahaan bertanggung jawab dalam menyediakan peralatan keselamatan kerja yang sangat dibutuhkan oleh para karyawan saat melakukan pekerjaan diluar lapangan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Swasto (2011) yang menyatakan keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan kerja.

3. Pengaruh Kesehatan Kerja (X_1) dan Keselamatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa $f_{hitung} 4,097 \geq f_{tabel} 4,04$ dan f_{hitung} berada dipenolakan hipotesis nol (H_0) sehingga H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan

Kerja ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Estate Kec.Secanggang (Stabat Langkat).

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Rivai (2005) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada PT Buana Estate Kec.Secanggang (Stabat Langkat) sudah berjalan dengan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Estate Kec. Secanggang (Stabat Langkat) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesehatan dan keselamatan yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Buana Estate sudah dijalani dengan baik yaitu mengenai penempatan kerja yang sudah sesuai dengan kemampuannya, peralatan keselamatan kerja yang selalu di sediakan perusahaan sudah mencukupi dan perusahaan sudah memberikan fasilitas kendaraan yang telah di sediakan.
2. Keselamatan kerja sangat mempengaruhi perasaan aman pada saat karyawan sedang melakukan pekerjaan yang beresiko. Dalam hal ini perusahaan sudah baik menjalankan program BPJS Ketenagakerjaan untuk menjamin keselamatan kerja karyawan apabila terjadi kecelakaan kerja. BPJ Ketenagakerjaan digunakan sebagai asuransi jiwa karyawan. Banyaknya fasilitas yang di berikan oleh pihak perusahaan seperti fasilitas sosial, tempat beribadah, sekolah-sekolah dan lain-lain, membuat para karyawan merasa betah, aman serta nyaman bekerja di PT Buana Estate.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis maka penulis dapat mengambil saran sebagai berikut:

1. Karyawan diharapkan untuk selalu mengikuti kegiatan penyuluhan tentang K3 agar lebih memahami pentingnya penggunaan alat keselamatan kerja agar timbul perasaan aman saat bekerja.
2. Perusahaan hendaknya memberikan peluang atau kesempatan kepada orang lain atau orang luar untuk dapat bekerja di PT Buana Estate, sehingga karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut tidak hanya warga sekitar atau para anggota keluarga saja yang dapat bekerja di dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama
- Handoko, T.Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Juliandi, Azuar (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. Medan. M2000
- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. Bandung. Citapustaka Media Perintis.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Kautsar Al Indria, Dkk. 2013. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Manullang, Sendjun H. 2000. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mathis, Robert L. Jackson John, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veltzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana
- Sastrohadiwirjo, S.B. 2006. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. 291: Bumi Aksara
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN
- Sugiono (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Cetakan keenam Belas)*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press

Uha Nawawi Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Wibisono, D. 2011. Riset Bisnis: *Panduan Bagi Praktisi dan Akademis*. Jakarta: Gramedia Pusaka Utama

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

<http://blogger-viens.blogspot.co.id/2013/01/k3.html?m=1>