

**ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(STUDI PADA PT. APAC INTI CORPORA BAWEN JAWA TENGAH UNIT SPINNING 2)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

GRISMA ILFANI

NIM. C2A008199

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2013

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Grisma Ilfani

Nomor Induk Mahasiswa : C2A008199

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. APAC INTI CORPORA BAWEN JAWA TENGAH UNIT SPINNING 2)**

Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, M.M.

Semarang, 20 Mei 2013

Dosen Pembimbing

(Dra. Rini Nugraheni, M.M)

NIP. 195612031984032001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Grisma Ilfani

Nomor Induk Mahasiswa : C2A008199

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. APAC INTI CORPORA BAWEN JAWA TENGAH UNIT SPINNING 2)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 30 Mei 2013

Tim penguji

1. Dra. Rini Nugraheni, M.M ()
2. Eisha Lataruva, S.E., M.M ()
3. Drs.H. Mudji Rahardjo.SU. ()

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka nikmat Tuhan manakah yang kamu dustakan?” (Q.S. Ar-Rahman 55)

“ Leadership and learning are indispensable to each other”

(John Fitzgerald Kennedy)

*This minithesis is dedicated to my beloved mom, dad and brother,
my friends, and my university*

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya Grisma Ifani , menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Analisis Pengaruh Stres Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan orang yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan melakuakn tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima

Semarang, Mei 2013

Yang membuat pernyataan,

(Grisma Ifani)

NIM : C2A008199

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah.

Penelitian ini dilakukan dengan metode *random* sampling terhadap karyawan tetap serta karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun pada PT. APACINTI dan dianalisis dengan regresi. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner, sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan dengan metode literatur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, sedangkan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : keselamatan kerja, kesehatan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of occupational safety and health on employees performance at PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah..

This research was conducted by the method of random sampling of permanent employees as well as employees who have worked more than 1 year at PT. APACINTI and analyzed with regression. Collecting data primary aimed with the methods a questionnaire, while collecting data secondary done with a method of literature.

The result showed that safety and significant positive effect on employess, while occupational health and significant positive effect on employee performance.

Keywords : occupational safety, occupational health, employess performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan berkah, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2). Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat akademis dalam menyelesaikan studi program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Drs. H. M Nasir, M.Si, Akt, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si, selaku Ketua Jurusan manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Ibu Dra. Rini Nugraheni, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan sangat sabar dalam membimbing dan memotivasi penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Ismi Darmastuti, S.E., M.Si selaku dosen wali yang banyak memberikan ilmu dan nasihat yang berarti selama penulis mengikuti

perkuliahan di Jurusan Manajemen terkhusus konsentrasi Sumber Daya Manusia

5. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan.
6. Bapak Enandi Karanawati selaku Manager HRD PT. Apac Inti Corpora yang telah memberikan ijin dalam melaksanakan penelitian.
7. Bapak Ramijan selaku HRD PT. Apac Inti Corpora yang telah membantu dalam memberikan ijin dalam melaksanakan penelitian serta membimbing penulis selama proses penelitian.
8. Bapak Kristiyanto selaku Pimpinan Fire and Safety yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data penelitian.
9. Bapak Khoirul selaku Manager Spinning 2 yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data penelitian.
10. Karyawan PT. Apac Inti Corpora bapak Wira, bapak Yuli, bapak Puryanis, bapak Handoyo, bapak Samino dan pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebut satu persatu atas dukungan dan kebersamaannya
11. Ayah, Ibu dan Kakak-kakakku yang selalu memberikan do'a, restu, dan motivasi kepada penulis.
12. Seluruh teman-teman HMJ, BEM, MPM dan GMNI Fakultas Ekonomika dan Bisnis Ketut, Muji, Bagus, Firza, Jackson, Tito, Andi, Ryan dan teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang

telah memberikan arti dari pentingnya berorganisasi dalam kehidupan mahasiswa.

13. Teman-teman SDM 2008 : Riski, Nadya, Iqbal N, Awal, Rangga, Sofa dan pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas dukungan dan kebersamaannya.
14. Teman-teman Reguler II Manajemen angkatan 2008 Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro : Dani, Nova, Aryawan, Dimas, dan pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas dukungan dan kebersamaannya.
15. Seluruh staf Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah membantu penulis selama menyelesaikan studi.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari pembaca supaya penulis dapat menyusun penelitian selanjutnya dengan lebih baik. Terima Kasih.

Semarang, Mei 2013

Penulis,

Grisma Ilfani

NIM : C2A008199

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iv |
| PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI | v |
| ABSTRAK | vi |
| <i>ABSTRACT</i> | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 14 |
| 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian | 15 |
| 1.3.1 Tujuan Penelitian | 15 |
| 1.3.2 Kegunaan Penelitian | 15 |
| 1.4 Sistematika Penulisan | 17 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 18 |
| 2.1 Landasan Teori | 18 |
| 2.1.1 Kinerja Karyawan | 18 |
| 2.1.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .. | 19 |
| 2.1.2 Keselamatan Kerja | 20 |
| 2.1.2.1 Indikator Keselamatan Kerja | 25 |
| 2.1.3 Kesehatan Kerja | 26 |
| 2.1.3.1 Indikator Kesehatan Kerja | 28 |

| | |
|--|-----------|
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 28 |
| 2.3 Hubungan Antar Variabel | 30 |
| 2.3.1 Hubungan Antara Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 30 |
| 2.3.2 Hubungan Antara Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 31 |
| 2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Perumusan Hipotesis | 32 |
| 2.4 Hipotesis | 33 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 35 |
| 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional | 35 |
| 3.1.1 Variabel Penelitian | 35 |
| 3.1.2 Definisi Operasional Variabel | 36 |
| 3.1.2.1 Keselamatan Kerja (X1) | 36 |
| 3.1.2.2 Kesehatan Kerja (X2) | 37 |
| 3.1.2.3 Kinerja Karyawan (Y) | 38 |
| 3.2 Penetapan Populasi dan Sampel | 38 |
| 3.2.1 Populasi | 38 |
| 3.2.2 Sample | 39 |
| 3.3 Jenis Data dan Sumber Data | 40 |
| 3.3.1 Jenis Data | 40 |
| 3.3.1.1 Data Primer | 40 |
| 3.3.1.2 Data Sekunder | 41 |
| 3.4 Metode Pengumpulan Data | 41 |
| 3.4.1 Wawancara | 42 |
| 3.4.2 Observasi | 42 |
| 3.4.3 Kepustakaan | 42 |
| 3.4.4 Kuesioner | 42 |
| 3.5 Metode Analisis | 43 |

| | |
|---|-----------|
| 3.5.1 Analisis Deskriptif | 43 |
| 3.5.2 Analisis Multivariat | 44 |
| 3.5.2.1 Uji Reliabilitas | 44 |
| 3.5.2.2 Uji Validitas | 44 |
| 3.5.3 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik | 45 |
| 3.5.3.1 Uji Normalitas | 45 |
| 3.5.3.2 Uji Multikolonieritas | 45 |
| 3.5.3.3 Uji Heterokedasititas | 46 |
| 3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda | 47 |
| 3.5.5 <i>Goodnes of fit</i> | 47 |
| 3.5.5.1 Koefisien Determinasi (R^2) | 48 |
| 3.5.5.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji F) | 48 |
| 3.5.5.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) | 49 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 50 |
| 4.1 Deskripsi Objek Penelitian | 50 |
| 4.1.1 Profil Perusahaan | 50 |
| 4.1.2 Gambaran Umum Responden | 54 |
| 4.1.2.1 Responden Menurut Usia | 54 |
| 4.1.2.2 Responden Menurut Jenis Kelamin | 55 |
| 4.1.2.3 Responden Menurut Pendidikan Terakhir | 56 |
| 4.1.2.4 Responden Menurut Masa Kerja | 57 |
| 4.2 Analisis Data | 58 |
| 4.2.1 Analisis Data Deskriptif | 58 |
| 4.2.1.1 Deskripsi Variabel Keselamatan Kerja | 59 |
| 4.2.1.2 Deskripsi Variabel Kesehatan Kerja | 60 |
| 4.2.1.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan | 61 |
| 4.2.2 Uji Validitas dan Reabilitas | 62 |
| 4.2.2.1 Uji Validitas | 62 |

| | |
|---|-----------|
| 4.2.2.2 Uji Realibilitas | 64 |
| 4.2.3 Uji Asumsi Klasik | 65 |
| 4.2.3.1 Uji Normalitas | 65 |
| 4.2.3.2 Uji Multikolonieritas | 67 |
| 4.2.3.3 Uji Heterokedasititas | 69 |
| 4.2.4 Analisis Regresi Berganda | 70 |
| 4.2.4.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F) | 70 |
| 4.2.4.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) | 71 |
| 4.2.5 Koefisien Determinasi (R^2) | 73 |
| 4.3 Pembahasan | 74 |
| BAB V PENUTUP | 80 |
| 5.1 Kesimpulan | 80 |
| 5.2 Saran | 81 |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian | 82 |
| 5.4 Agenda Penelitian Mendatang | 83 |
| DAFTAR PUSTAKA | 84 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | 86 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 1.1 | Rekap Penilaian Kinerja Karyawan Spinning 2 Tahun 2012 | 6 |
| Tabel 1.2 | Data Kecelakaan Kerja Pada Spinning 2 Tahun 2012 | 8 |
| Tabel 1.3 | Sepuluh Besar Kasus Penyakit Tahun 2012 | 10 |
| Tabel 1.4 | Kunjungan Karyawan ke Poliklinik Umum Tahun 2012 | 12 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu | 29 |
| Tabel 4.1 | Tabel Usia/Umur Responden | 54 |
| Table 4.2 | Responden Menurut Jenis Kelamin | 55 |
| Tabel 4.3 | Responden Menurut Pendidikan Terakhir | 56 |
| Tabel 4.4 | Responden Menurut Masa Kerja | 57 |
| Tabel 4.5 | Variabel Keselamatan Kerja | 59 |
| Tabel 4.6 | Variabel Kesehatan Kerja | 60 |
| Tabel 4.7 | Variabel Kinerja Karyawan | 61 |
| Tabel 4.8 | Hasil Perhitungan Validitas Variabel Keselamatan Kerja | 63 |
| Tabel 4.9 | Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kesehatan Kerja | 63 |
| Tabel 4.10 | Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kinerja Karyawan | 64 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Reabilitas | 65 |
| Tabel 4.12 | Hasil Uji Multikolonieritas | 68 |
| Tabel 4.13 | Hasil Uji F | 71 |
| Tabel 4.14 | Hasil Uji t | 72 |
| Tabel 4.15 | Hasil Uji R ² | 74 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|---|----|
| Gambar 2.1 | Kerangka Pemikiran | 33 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi | 53 |
| Gambar 4.2 | <i>Normal Probability Plot</i> Kinerja Karyawan | 66 |
| Gambar 4.3 | Histogram Kinerja Karyawan | 67 |
| Gambar 4.4 | <i>Sactterplot</i> Kinerja Karyawan | 69 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|------------|---|----|
| Lampiran A | Surat Keterangan Penelitian | 86 |
| Lampiran B | Kuesioner Penelitian | 87 |
| Lampiran C | Tabulasi dan Rekapitulasi Data Penelitian | 90 |
| Lampiran D | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas | 99 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang bagus maka perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik pula. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Peranan sumber daya manusia dalam proses produksi banyak diperbincangkan, sehingga berbagai cara diusahakan untuk mengembangkan kerja dan meningkatkan taraf hidup manusia. Peranan manajemen perusahaan dalam mengarahkan, membimbing serta menciptakan iklim industri yang sehat kepada perusahaan adalah untuk menciptakan struktur ekonomi yang lebih kuat dan seimbang. Hal ini sejalan dengan pengertian manajemen personalia itu sendiri yaitu seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara berdaya guna dan berhasil guna dan adanya kegairahan kerja dari para tenaga kerja (Marihhot Manullang, 2006).

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan.

Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisiensi. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karena hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Okky (2011) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan

tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.

Perhatian terhadap kesehatan pekerjaan pada mulanya lebih menekankan pada masalah keselamatan kerja yaitu perlindungan pekerjaan dari kerugian atau luka yang disebabkan oleh kecelakaan berkaitan dengan kerja. Kemudian seiring dengan perkembangan industri, perusahaan mulai memperhatikan kesehatan pekerja dalam arti luas yaitu terbebasnya pekerjaan dari kesakitan fisik maupun psikis (Mondy dan Noe III, 1993).

Setiap pekerjaan selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan dan penyakit kerja. Besarnya potensi kecelakaan tersebut tergantung dari jenis tata ruang dan lingkungan bangunan serta kualitas manajemen dan tenaga-tenaga pelaksana. Kasus-kasus kecelakaan dan penyakit kerja di dunia, Indonesia masih cukup besar, baik di kota maupun di desa, baik disektor industri dan jasa-jasa maupun juga disektor pertanian. Kecelakaan dan penyakit kerja tersebut mengakibatkan banyak pekerja meninggal atau cacat, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Dengan kondisi fisik yang menurun atau menjadi tidak mampu lagi untuk bekerja, penghasilan pun akan berkurang atau menjadi tidak ada (Payaman, 2003).

Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dan dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit untuk sementara dan tidak bisa bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau

tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat. Oleh sebab itu perlu sistem pemberian kompensasi akibat kecelakaan dan penyakit kerja, karena itu akan menumbuhkan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Untuk itu, kesadaran mengenai pentingnya K3 harus selalu digugah, diingatkan, serta dibudidayakan di kalangan para pekerja. Pemahaman dan pelaksanaan K3 diperusahaan sangat diperlukan, terutama dalam perbaikan syarat-syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja, guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, perlu pemahaman dan pelaksanaan K3 secara baik dan benar.

Masalah keselamatan dan kecelakaan kerja di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja. Menurut data Jamsostek jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2012 menunjukkan terdapat 9.056 kasus kecelakaan kerja. Dari jumlah tersebut 2.419 kasus mengakibatkan meninggal dunia. Menurut Afdifar, 2,1 persen dari 15.000 perusahaan besar yang menerapkan sistem manajemen K3. Semetara di perusahaan kecil dan menengah, implementasi dari penerapan sistem manajemen K3 juga masih jauh dari harapan. Berdasarkan pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Indonesia 2012 indikator Kondisi Lingkungan Kerja hanya mencapai angka 3,71 (rendah) atau menurun dibanding 2011 yang mencapai angka indeks 5,02 (menengah-kebawah).

PT Apac Inti Corpora merupakan produsen *yarn* dan tekstil, yang mengoperasikan pemintalan benang dan penenunan kain. Pada proses produksinya menggunakan mesin-mesin yang dapat menimbulkan potensi bahaya yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan pekerjanya, diantaranya bising, paparan panas, dan debu kapas. Pengabaian aspek keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu proses produksi/industri akan dapat menurunkan kinerja dan bahkan mengakibatkan kerugian yang dampaknya bukan saja bagi pengusaha tetapi juga para pekerjanya.

Pada tahun 2012 karyawan pada PT Apac Inti Corpora pada unit spinning 2 memiliki penilaian kinerja seperti pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Rekap Penilaian Karyawan Spinning 2 Tahun 2012

| | Shift A | | Shift B | | Shift C | | GS Produksi | | GS Maintance | |
|----|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|
| | Karyawan Tetap | Karyawan Kontrak | Karyawan Tetap | Karyawan Kontrak | Karyawan Tetap | Karyawan Kontrak | Karyawan Tetap | Karyawan Kontrak | Karyawan Tetap | Karyawan Kontrak |
| AA | 4 | 1 | 4 | 1 | - | - | 1 | - | 3 | - |
| A | 10 | 17 | 12 | 18 | 18 | 20 | 7 | 4 | 13 | - |
| B | 32 | 15 | 22 | 18 | 27 | 22 | 19 | 10 | 18 | - |
| C | 12 | 10 | 14 | 15 | 16 | 9 | 5 | - | 13 | - |
| D | 3 | 1 | 4 | 1 | - | - | - | - | 2 | - |

Sumber: PT Apac Inti Corpora 2012

Keterangan :

AA : Paling Baik

A : Sangat Baik

B : Baik

C : Cukup Baik

D : Buruk

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dijelaskan bahwa pada penilaian kerja karyawan unit spinning 2 pada tahun 2012 menunjukkan rata-rata karyawan mendapatkan nilai B yang berarti kinerja karyawan termasuk pada penilaian baik.

Pada tahun 2012 karyawan PT Apac Inti Corpora unit Spinning 2 mengalami kecelakaan kerja seperti dijelaskan pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2**Data Kecelakaan Kerja Pada Spinning 2 Tahun 2012**

| No | Hari / Tanggal / Jam | Nama | Umur | Nik | Unit | Bag | Shift | Alamat | Uraian kecelakaan | Perawatan | Klasifikasi |
|----|-------------------------|--------------|------|-------|------|---------|-------|-----------|---|--------------|-------------|
| 1. | Minggu / 15 Jan / 03.00 | Kun Hidayati | 40 | 773 | Sp 2 | WD | B | Tengaran | Muat benang dengan kereta, kereta oleng menimpa yang bersangkutan, tulang duduk fraktur | Rs Ken Saras | Sedang |
| 2. | Selasa / 20 Mar / 20.00 | Esti S | 22 | 1442 | Sp 2 | RF | A | Muntilan | Tangan kiri kena mesin RF, luka sobek 2 cm | Rawat klinik | Ringan |
| 3. | Kamis / 30 Agst / 19.30 | Endang DS | 31 | K1924 | Sp 2 | Simplex | A | Bawen | Tangan kanan terjepit mesin simplex, nyeri gerak | Rawat Klinik | Ringan |
| 4. | Minggu / 18 Nov / 23.30 | Sukemi | 43 | K1051 | Sp 2 | CD | A | Harjosari | Terjepit mesin CD saat membersihkan, punngung tangan kiri luka robek, jari ke 3 fraktur | Rs Ken Saras | Sedang |

Sumber : PT. Apac Inti Corpora 2012

Berdasarkan data kecelakaan kerja diatas ini dapat dilihat rata-rata jumlah karyawan yang kecelakaan tiap bulannya sangat kecil bahkan terkadang tidak terjadi kecelakaan kerja seperti pada bulan April sampai dengan Juli, dengan data jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja sangat sedikit dapat disinyalir bahwa proses K3 khususnya untuk keselamatan kerja sudah dilakukan oleh pihak karyawan sehingga dapat mengurangi jumlah kecelakaan yang ditimbulkan saat bekerja di kantor.

Sedangkan untuk kasus penyakit yang diderita oleh karyawan dalam bekerja pada PT Apac Inti Corpora unit Spinning, 2 terdapat 10 besar kasus penyakit seperti pada tabel 1.3.

Tabel 1.3**Sepuluh Besar Kasus Penyakit Tahun 2012**

| No. | Kasus Penyakit | Jan | Feb | Marc | Apr | Mei | Jun | Jul | Agus | Sept | Okt | Nop | Des |
|-----|---|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|------|------|-----|-----|-----|
| 1. | Penyakit Sistem Respirasi | 37 | 38 | 56 | 48 | 41 | 21 | 15 | 35 | 41 | 47 | 26 | 24 |
| 2. | Penyakit Sistem Pencernaan | 4 | 4 | 13 | 9 | 6 | 4 | 3 | 5 | 10 | 8 | 11 | 5 |
| 3. | Penyakit Infeksi dan Parasit | 6 | 5 | 11 | 8 | 7 | 5 | 4 | 8 | 10 | 14 | 12 | 9 |
| 4. | Penyakit <i>Masculusceletal</i> dan Jaringan Ikat | 9 | 8 | 11 | 10 | 8 | 4 | 3 | 5 | 10 | 15 | 9 | 6 |
| 5. | Penyakit Susunan Saraf | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 6. | Kehamilan, Persalinan dan Nifas | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 7. | Penyakit Kulit dan <i>Subcutan</i> | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 8. | Penyakit Gigi dan Mulut | 6 | 5 | 7 | 8 | 10 | 5 | 5 | 2 | 13 | 6 | 5 | 3 |
| 9. | Penyakit Mata | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 |
| 10. | Penyakit Sistem <i>Cardio Vascular</i> | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 10 | 3 | 1 | 8 | 8 |

Sumber : PT. Apac Inti Corpora 2012

Berdasarkan data pada tabel 1.3 di atas diketahui bahwa rata-rata karyawan mengalami penyakit sistem respirasi dimana jumlah karyawan yang mengalami penyakit ini berjumlah 429 dan pada penyakit mata adalah penyakit yang paling jarang di derita oleh karyawan. Diketahui pula dari bulan jumlah karyawan yang mengalami penyakit yang masuk pada kategori sepuluh besar kasus penyakit ini pada bulan Oktober meningkat menjadi 109 karyawan dan terjadi penurunan dimana pada bulan Desember menjadi 66 karyawan.

Beberapa penyakit yang terdaftar sebagai penyakit yang paling sering diderita oleh karyawan tersebut dapat dikatakan disebabkan oleh beberapa faktor, seperti tingginya tingkat polusi udara dan kebisingan yang diambang batas sehingga dengan adanya penyakit dalam tubuh karyawan hal ini akan menurunkan kinerja dan produktivitas dari karyawan tersebut.

Sedangkan untuk kunjungan karyawan ke poliklinik bagian penyakit umum pada PT Apac Inti Corpora unit Spinning, seperti pada tabel 1.4.

Tabel 1.4

Kunjungan Karyawan ke Poliklinik Bagian Penyakit Umum Tahun 2012

| No. | Bulan | Laki-laki | Perempuan | Jumlah |
|-----|-----------|-----------|-----------|--------|
| 1. | Januari | 13 | 114 | 127 |
| 2. | Februari | 48 | 150 | 198 |
| 3. | Maret | 38 | 85 | 123 |
| 4. | April | 37 | 97 | 134 |
| 5. | Mei | 28 | 121 | 149 |
| 6. | Juni | 11 | 35 | 46 |
| 7. | Juli | 6 | 24 | 30 |
| 8. | Agustus | 23 | 70 | 83 |
| 9. | September | 39 | 106 | 145 |
| 10. | Oktober | 42 | 141 | 183 |
| 11. | November | 30 | 137 | 197 |
| 12. | Desember | 36 | 129 | 165 |

Sumber : PT. Apac Inti Corpora Tahun 2012

Berdasarkan data dari table 1.4 kunjungan poliklinik bagian penyakit umum pada tahun 2012 di atas di ketahui bahwa jumlah kunjungan karyawan pada tahun 2012 tinggi, namun pada bulan Juli jumlah karyawan yang berkunjung paling rendah dimana tercatat 30 orang karyawan.

Beberapa pabrik dan perusahaan yang termasuk PT. Apac Inti Corpora, dalam perkembangannya banyak menggunakan peralatan dan mesin-mesin berat. Keputusan dalam menggunakan peralatan dan mesin berat yang berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjaga kinerja karyawan. Permasalahan akan semakin banyak apabila PT. Apac Inti Corpora menggunakan mesin berat, karena PT. Apac Inti Corpora harus dapat menjamin penggunaan mesin-mesin dalam meningkatkan produk dan juga harus dapat menjamin keselamatan dan kesehatan dari karyawan yang mengoperasikan mesin, sebab kecelakaan maupun insiden yang tidak diinginkan dapat menyebabkan cedera, gangguan produksi akibat hilangnya jam kerja, dan menurunnya kinerja karyawan.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja apabila telah terpenuhi maka akan menyebabkan karyawan bekerja dengan segenap kemampuannya, sehingga kinerja meningkat. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Apac Inti Corpora Unit Spinning 2 Bawen Jawa Tengah, maka penulis melakukan penelitian yang membahas tentang kinerja karyawan dan mengambil judul “Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dan memperhatikan data sepuluh besar penyakit serta data kunjungan karyawan ke poliklinik dapat dilihat bahwa tingginya jumlah karyawan yang sakit terutama untuk penyakit sistem respirasi, penyakit infeksi dan parasit serta penyakit sistem pencernaan, dimana dari data sepuluh besar penyakit ketiga penyakit ini adalah penyakit yang paling sering diderita oleh karyawan karena setiap bulannya selalu memiliki jumlah yang paling tinggi dari penyakit lainnya. Pada data kunjungan didapatkan hasil bahwa rata-rata jumlah kunjungan karyawan spinning 2 ke poliklinik bagian umum sebesar 132 karyawan pada tahun 2012.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang sudah dilakukan di PT. Apac Inti Corpora unit Spinning 2 terdapat indikasi permasalahan, seperti tingginya tingkat kebisingan dan polusi udara pada unit spinning 2. Hal ini diketahui dari hasil pengecekan tingkat kebisingan dan polusi udara oleh dinas kesehatan pada tahun 2012, dimana hasil dari pengecekan tersebut disebutkan bahwa keduanya melebihi ambang batas maksimal. Kemudian terdapat permasalahan lain yaitu kurangnya kesadaran karyawan untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) pada saat bekerja, sehingga hal ini dapat menimbulkan penyakit yang akan baru disadari setelah beberapa tahun kedepan dimana hal ini akan merugikan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan
 - a. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauhmana pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

- b. Pimpinan perusahaan dapat memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan setelah K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) mereka lebih diperhatikan.
2. Bagi peneliti selanjutnya:
- a. Dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama, serta sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.
 - b. Mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki.
3. Bagi Peneliti
- a. Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kenyataan di dunia usaha dibandingkan dengan teori yang didapat di bangku kuliah khususnya tentang program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.
 - b. Memperoleh keterampilan di bidang pengendalian faktor resiko bagi pekerja.
 - c. Memperoleh pengetahuan tentang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.

1.4 Sistematika Penulisan

Bab I merupakan bab pendahuluan yang menjadi pengantar menjelaskan mengapa penelitian ini menarik untuk diteliti, apa yang diteliti, dan untuk apa penelitian dilakukan. Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II merupakan tinjauan pustaka, dalam bab ini dikemukakan hipotesis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran.

Bab III adalah metode penelitian yang menjelaskan metode serta variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan tentang variabel penelitian, sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

Bab IV adalah hasil dan pembahasan, dalam bab ini berisi tentang deskripsi obyek penelitian serta analisis data.

Bab V merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dari seluruh penelitian dan saran-saran/masukan-masukan yang berguna dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik (Hadari Nawawi, 2005). Sedangkan menurut Prawirosentono (2008) kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Hal ini juga didukung oleh pendapat Cokroaminoto (2007) pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan masuk dalam tingkatan kerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam-macam istilah. Kinerja dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2005) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2.1.1.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

Menurut Mangkunegara (2005), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Mangkunegara (2005) faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya

secara optimal dalam melaksanakan kegiatan dan aktivitas kerja sehari-sehari dalam mencapai tujuan organisasi .

2. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek, dan dinamis , peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.2 Keselamatan Kerja

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan kerjanya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai permasalahan disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Robert L. Mathis (2002), program manajemen keselamatan kerja yang efektif adalah:

a. **Komitmen dan tanggung jawab perusahaan**

Inti manajemen keselamatan kerja adalah komitmen perusahaan dan usaha-usaha keselamatan kerja yang komperhensif. Usaha ini sebaiknya dikoordinasikan dari tingkat manajemen paling tinggi untuk melibatkan seluruh anggota perusahaan. Begitu komitmen dibuat untuk adanya keselamatan kerja, usaha-usaha

perencanaan harus dikoordinasikan dengan tugas-tugas yang diberikan oleh para atasan, manajer, spesialis keselamatan kerja dan spesialis sumber daya manusia.

b. Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja

Mendesain kebijakan dan peraturan keselamatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran, merupakan komponen penting usaha-usaha keselamatan kerja. Dukungan yang sering terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktik-praktik keselamatan kerja yang positif, juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan para pekerja.

c. Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja

Satu cara untuk mendorong keselamatan kerja karyawan adalah dengan melibatkan seluruh karyawan di setiap kesempatan dalam sesi pelatihan tentang keselamatan kerja dan dalam pertemuan-pertemuan komite, di mana pertemuan ini juga diadakan secara rutin. Sebagai tambahan dalam keselamatan kerja, komunikasi yang terus-menerus dalam membangun kesadaran keselamatan kerja juga penting.

d. Komite keselamatan kerja

Para pekerja sering kali dilibatkan dalam perencanaan keselamatan kerja melalui komite keselamatan kerja, kadangkala terdiri dari para pekerja yang berasal dari berbagai tingkat jabatan dan departemen. Komite keselamatan kerja biasanya secara reguler memiliki jadwal *meeting*, memiliki tanggung jawab spesifik untuk mengadakan tinjauan keselamatan kerja, dan membuat rekomendasi dalam

perubahan-perubahan yang diperlukan untuk menghindari kecelakaan kerja di masa mendatang.

e. Inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, dan pelatihan

Pada saat terjadi kecelakaan, maka harus diselidiki oleh komite keselamatan kerja perusahaan atau oleh koordinator keselamatan kerja. Dalam menyelidiki lokasi kecelakaan, adalah penting untuk menetapkan kondisi fisik dan lingkungan yang turut menyumbang terjadinya kecelakaan itu. Selain itu penyelidikan dengan wawancara terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan, dengan atasan langsungnya, dan para saksi kecelakaan itu.

Dalam penyelidikan kecelakaan kerja ada kaitan eratnya dengan penelitian, untuk menetapkan cara-cara mencegah terjadinya kecelakaan. Kemudian rekomendasi harus dibuat tentang bagaimana kecelakaan tersebut dapat dicegah, dan perubahan-perubahan apa yang diperlukan untuk mencegah kecelakaan yang sama. Mengidentifikasi sebab-sebab kecelakaan terjadi sangat berguna, namun mengambil langkah-langkah dalam mencegah kecelakaan yang sama juga sangat penting.

f. Evaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan kerja

Perusahaan harus mengawasi dan mengevaluasi usaha-usaha keselamatan kerjanya. Sama seperti catatan akuntansi perusahaan yang diaudit, usaha-usaha keselamatan kerja perusahaan juga harus diaudit secara periodik. Analisis ini harus dirancang untuk mengukur kemajuan dalam manajemen keselamatan kerja.

Menurut Gary Dessler (1997), ada tiga alasan perlunya program-program keselamatan kerja:

1. Moral

Para manajer melakukan upaya pencegahan kecelakaan, dan atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal ini untuk meringankan penderitaan karyawan yang mengalami kecelakaan dan keluarganya.

2. Hukum

Terdapat berbagai peraturan perundang-undang yang mengatur tentang keselamatan kerja dan hukuman terdapat pihak-pihak yang membangkan ditetapkan cukup berat. Berdasarkan peraturan perundang-undangan itu, perusahaan dapat dikenakan denda dan para supervisor dapat ditahan apabila ternyata bertanggungjawab atas kecelakaan fatal. Manajer yang terbukti bersalah dikenakan hukuman penjara selama lima tahun dengan masa percobaan sepuluh tahun.

3. Ekonomi

Biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan akan cukup meskipun kecelakaan yang terjadi sangat tinggi ataupun kecelakaan yang terjadi kecil. Asuransi kompensasi karyawan ditunjukkan untuk memberi ganti rugi kepada pegawai yang mengalami kecelakaan. Asuransi ini tidak meliputi biaya langsung dan tidak langsung lainnya yang dikaitkan dengan kecelakaan.

Menurut Gary Dessler (1997), terdapat tiga penyebab kecelakaan yang utama:

1. Kemungkinan terjadinya kecelakaan

Seperti berjalan di samping jendela kaca tepat pada saat seseorang melempar bola pada jendela tersebut, memiliki andil yang besar bagi timbulnya kecelakaan.

2. Kondisi yang tidak aman, meliputi:

- a. Peralatan yang tidak diamankan dengan baik.
- b. Peralatan yang rusak.
- c. Pengaturan atau prosedur yang berbahaya di sekitar mesin-mesin atau peralatan.
- d. Gudang yang tidak aman: terlalu sesak atau banyaknya jumlah barang yang tersimpan didalam gudang sehingga terjadi kemacetan pada arus barang.
- e. Penerangan yang tidak baik (menyilaukan, gelap).
- f. Ventilasi yang tidak baik (pengaturan udara tidak baik atau sumber udara kotor).

3. Tindakan yang tidak aman dari pihak pegawai, meliputi:

- a. Tidak mengamankan peralatan.

- b. Tidak menggunakan pakaian pelindung atau peralatan perlindungan.
- c. Membuang benda sembarangan.
- d. Bekerja dengan kecepatan yang tidak aman (apakah terlalu cepat atau terlalu lambat menyebabkan tidak berfungsinya alat pengaman dengan memindahkan).
- e. Menggunakan peralatan yang tidak aman atau dengan ceroboh.
- f. Menggunakan prosedur yang tidak aman dalam memuat, menempatkan, mencampur dan mengkombinasi.
- g. Mengambil posisi yang tidak aman di bawah beban yang tergantung.
- h. Mengangkat barang dengan ceroboh, mengganggu/menggoda, bertengkar, bermain-main dan sebagainya.

2.1.2.1 Indikator Keselamatan

Menurut Suma'ur (1996) adapun indikator - indikator keselamatan kerja meliputi :

1. Tempat Kerja

Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.

2. Mesin dan Peralatan

Mesin dan Peralatan adalah bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat – alat berat dan ringan.

2.1.3. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Bekerja dengan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama dan meningkatkan produktivitas lebih baik lagi.

Menurut Robert L. Mathis (2002), masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beberapa karyawan memiliki masalah kesehatan emosional, lainnya memiliki masalah obat-obatan dan minuman keras. Beberapa persoalan kesehatan ini kronis, lainnya hanya sementara. Akan tetapi, semua penyakit tersebut dapat mempengaruhi operasi perusahaan dan produktivitas individual karyawan. Tinjauan pada beberapa masalah kesehatan yang umum di tempat kerja adalah seperti berikut:

1. Merokok di tempat kerja

Sejumlah peraturan negara dan daerah telah dikeluarkan yang mengatur masalah merokok di tempat kerja dan tempat umum. Dikeluarkannya peraturan ini dipandang secara positif oleh para pengusaha, karena membebaskan para pengusaha dari kewajiban untuk mengeluarkan peraturan ini. Akan tetapi, tidak seperti legislatif negara, banyak sidang pengadilan yang enggan atau ragu untuk

menyelesaikan persoalan tentang merokok di tempat kerja. Pengadilan secara jelas lebih memilih secara damai bukannya melarang atau mendukung hak karyawan untuk merokok. Sebagai hasil penelitian kesehatan, keluhan para karyawan yang tidak merokok dan beberapa peraturan negara bagian, banyak pengusaha yang menetapkan kebijakan dilarang merokok diseluruh tempat kerja. Meskipun para karyawan cenderung protes pada awalnya ketika larangan merokok diresmikan, namun mereka tampaknya tidak sulit menyesuaikan diri pada akhirnya, dan mungkin akan berhenti merokok atau mengurangi jumlah rokok yang mereka gunakan setiap hari kerja.

2. Stres

Tekanan dari kehidupan modern, ditambah juga dengan tuntutan pekerjaan, dapat menyebabkan ketidakseimbangan emosi yang akhirnya disebut sebagai "stres". Akan tetapi, tidak seluruh stres itu tidak menyenangkan. Pada kenyataannya, terdapat bukti bahwa orang-orang memerlukan sejumlah stimulasi tertentu, dan bahwa monoton itu dapat membawa persoalan juga, sama halnya dengan kelebihan kerja. Istilah stres biasanya merujuk pada stres yang berlebihan. Beberapa penelitian mengindikasikan bahwa beberapa orang menggunakan alkohol atau obat-obatan sebagai cara membantu mengurangi stres. Sedangkan menurut Gary Dessler (1997) stres adalah kelesuan merupakan masalah kesehatan yang potensial lainnya di tempat kerja. Upaya mengurangi stres dalam pekerjaan antara lain meliputi hal-hal seperti meninggalkan pekerjaan sebentar, mendelegasikan pekerjaan dan menyusun suatu "daftar kekhawatiran".

Menurut Mangkunegara (2005), bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja. Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
2. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
3. Memelihara kebersihan, ketertiban dan keserasian lingkungan kerja.

2.1.3.1 Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Gary Dessler (1997 : 346), indikator kesehatan kerja terdiri dari :

1. Keadaan dan Kondisi Karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

3. Perlindungan Karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian tentang produktivitas kerja yang didukung dengan pengaruh K3 dan semangat kerja karyawan telah banyak dilakukan, sebagai berikut :

Tabel 2.1**Penelitian Terdahulu**

| No. | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|-----------------------|---|---|---------------|--|
| 1. | Rijuna Dewi (2006) | Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant | (X ₁) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₂) Lingkungan Kerja (Y) Kinerja Karyawan | Regresi | Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. |

| | | | | | |
|----|--------------------------|--|---|---------|---|
| 2. | Nia Indriasari (2008) | Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas | (X ₁) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Y) Produktivitas Kerja karyawan | Regresi | Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. |
|----|--------------------------|--|---|---------|---|

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang dipergunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat saat bekerja. Menurut Dharma (2002:164), ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Dapat disimpulkan bahwa

keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rijuna Dewi (2006), dalam skripsi "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant" menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisiensi regresi sebesar 0,306 dan memiliki t_{hitung} sebesar 3,770 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh positif antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Antara Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Soepomo (1985:75) Kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja. Menurut Suma'mur (1996:67) bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja, dengan fungsi : (1) melindungi karyawan terhadap kondisi yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, (2) membantu penyesuaian mental/fisik karyawan sehingga

karyawan sehat dan produktif, (3) membantu tercapainya dan terpeliharanya derajat kesehatan fisik dan mental serta kinerja karyawan setinggi-tingginya. Dapat disimpulkan bahwa dengan diperhatikannya kesehatan karyawan selama bekerja merupakan salah satu faktor penting dan memiliki pengaruh yang positif yang mendukung agar kinerja karyawan meningkat.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Nia Indriasari (2008) dengan judul "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas" menunjukkan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisiensi regresi sebesar 0,230 dan memiliki t_{hitung} sebesar 2,382 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,021.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : Terdapat pengaruh positif antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Perumusan Hipotesis

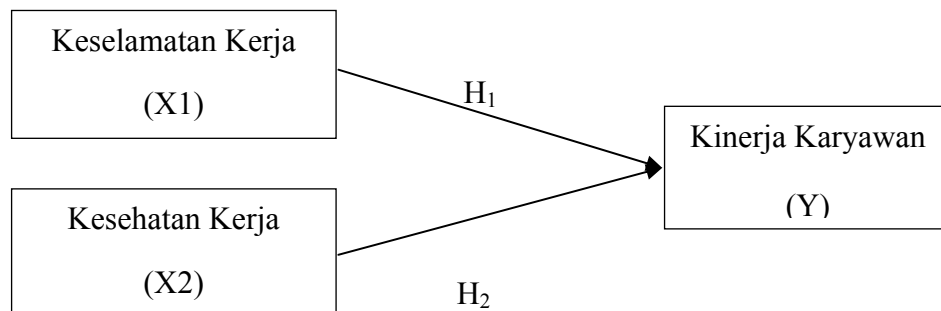
Kemajuan teknologi dan informasi di era modern ini, menuntut karyawan untuk mempersiapkan diri baik dari segi pendidikan maupun ketrampilan dan juga alat pelindung kerja agar dapat bekerja dengan aman. Keamanan dalam bekerja akan

membuat karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja. Hal ini dapat menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Banyaknya sumber daya manusia yang bekerja untuk perusahaan, maka perlunya K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena bila adanya jaminan tersebut maka, karyawan akan lebih meningkat kinerjanya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Penelitian Terdahulu (Rijuna Dewi (2006), Nia Indriasari (2008))

2.5 Hipotesis

Apabila peneliti telah mendalami permasalahan penelitiannya dengan seksama serta menetapkan anggapan dasar, maka lalu membuat suatu teori sementara, yang kebenarannya masih perlu diuji (dibawah kebenaran) (Arikunto, 2002).

Hipotesa yang dikemukakan dalam penelitian ini dan berdasarkan pada pokok permasalahan dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh positif antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh positif antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007).

Terdapat dua variabel di dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel terikat. Metode independen inilah yang menguji untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel tersebut (Ghozali, 2009) :

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah :

X1 = Keselamatan Kerja

X2 = Kesehatan Kerja

2. Variabel terikat (*dependent*)

Variabel terikat yaitu variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.1.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kejelasan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Sugiyono, 2007). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

3.1.2.1 Keselamatan Kerja (X1)

Pengertian keselamatan kerja menurut Suma'ur (1996) adalah keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara – cara melakukan pekerjaan.

Megginson dan Mangkunegara (2004 : 61), keselamatan kerja didefinisikan sebagai berikut, "Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan merusakkan atau kerugian di tempat kerja".

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas kerja.

Menurut Suma'ur (1996) adapun indikator - indikator keselamatan kerja meliputi :

1. Tempat Kerja

Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.

2. Mesin dan Peralatan

Mesin dan Peralatan adalah bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat – alat berat dan ringan.

3.1.2.2 Kesehatan Kerja (X2)

Menurut Moenir (1983 : 207) yang dimaksud kesehatan kerja adalah “Suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan”.

Menurut Soepomo (1985 : 75), “Kesehatan kerja adalah aturan – aturan dan usaha – usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja”.

Menurut Gary Dessler (1997 : 346), indikator kesehatan kerja terdiri dari :

1. Keadaan dan Kondisi Karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

3. Perlindungan Karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

3.1.2.3 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Prawirosentono (1999:2) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Kusriyanto dalam Mangkunegara (2004:9) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

3.2 Penetapan Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2007) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah populasi yang bekerja sebagai karyawan tetap dan karyawan kontrak yang sudah bekerja minimal 1 tahun pada unit spinning 2.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007). Pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling dengan teknik *random sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi. Data dari kuesioner yang diisi oleh karyawan tetap dan karyawan kontrak yang sudah bekerja minimal 1 tahun yang dilakukan secara acak. Populasi pada penelitian ini jumlahnya tidak diketahui dengan pasti dan berukuran besar.

Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin (Sekaran, 2006) sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = persen kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir, maksimum 10%. Berdasarkan rumus diatas, maka ukuran sampel minimum adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{421}{1 + 421 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{421}{5,21}$$

$$n = 80,8061 = 81$$

Sehingga total jumlah sampel yang digunakan adalah 81 orang.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah berupa *cross-sectional* data, karena mengumpulkan data hanya saat riset lapangan (Imam Ghozali, 2009). Sedangkan sumber data yang digunakan berjenis primer dan sekunder.

3.3.1.1. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai

penaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini data diperoleh langsung dengan membagi kuisisioner atau daftar pertanyaan kepada para karyawan tetap dan karyawan kontrak yang sudah bekerja minimal 1 tahun pada unit spinning 2 PT Apac Inti Corpora.

3.3.1.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari terbitan atau laporan suatu lembaga. Data ini diperoleh dari media internet dan lainnya yang berkaitan dengan pokok utama penelitian.

3.4. Metode Pengumpulan Data

. Metode pengumpulan data yang tepat, dengan mempertimbangkan penggunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya. Data yang obyektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuisisioner dan wawancara untuk memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti menemui responden secara langsung, tentunya sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja diperusahaan.

Metode yang digunakan pada pengumpulan data ini adalah :

3.4.1 Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini tujuannya dilakukannya wawancara adalah untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.4.2 Observasi.

Observasi merupakan sebuah proses mengamati, memahami pola, norma dan makna perilaku dari suatu obyek tertentu.

3.4.3 Kepustakaan

Mempelajari teori-teori dari buku, jurnal, skripsi, dan studi terhadap literatur-literatur pendukung lainnya, serta dari instansi terkait.

3.4.4 Kuisisioner

Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dengan menjawab serta mengisi daftar pertanyaan yang diajukan oleh penulis kepada responden.

Dalam kuisisioner, ketiga variabel tersebut terdiri dari 8 item kuisisioner dan masing - masing item akan diukur dengan skala likert untuk mengukur sikap,

pendapat, dan persepsi responden terhadap sesuatu, misal setuju - tidak setuju, senang – tidak senang, dan baik - tidak baik. Dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor menurut skala likert sebagai berikut:

Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju

Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju

Skor 3 diberikan untuk jawaban ragu – ragu

Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju

Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan three box method berikut ini (Ferdinand,2006) :

Batas atas rentang skor : $(\%F \times 5) / 5 = (100\% \times 5) / 5 = 500 / 5 = 100$

Batas bawah rentang skor : $(\%F \times 1) / 5 = (100\% \times 1) / 5 = 100 / 5 = 20$

Angka indeks yang dihasilkan akan berangkat mulai dari skor nilai 20 hingga 100, dengan rentang sebesar 80. Dengan menggunakan three box method maka rentang sebesar 80 dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang sebesar 26,67 dimana akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut :

20,00 – 46,67 : Rendah

46,68 – 73,35 : Sedang

73,36 – 100 : Tinggi

3.5.2 Analisis Multivariat

3.5.2.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan indikator. Jika angka reliabilitas Alpha Cronbach $> 0,6$ maka item variabel tersebut dinyatakan reliabel (Nunally 1960; dalam Ghozali 2009).

3.5.2.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Dalam penelitian ini, validitas instrument penelitian dilakukan dengan melihat angka signifikansi yaitu membandingkan nilai r hitung (*corrected item-total correlation*) dengan tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$.

3.5.3 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Beberapa uji penyimpangan asumsi klasik yang perlu dilakukan dalam analisis jalur, antara lain (Imam Ghozali, 2009) :

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Ghozali, 2009).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.5.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Imam Ghozali (2009), cara mendeteksi terhadap adanya multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai $VIF \leq 10$.
- b. Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai $Tolerance \geq 0,1$.

3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi dengan cara melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID).

Dasar analisis:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebur diatas dan dibawah adalah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas (Ghozali, 2005)

3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ferdinand, 2006).

Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$\text{Rumus} = Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Variabel Keselamatan Kerja

X₂ = Variabel Kesehatan Kerja

b₁ = Koefisien Regresi dari Keselamatan Kerja

b₂ = Koefisien Regresi dari Kesehatan Kerja

e = *Standard Error*

3.5.5 Goodness of Fit

Ketepatan regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit* nya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, dan nilai statistik F. Untuk uji statistik t digunakan menguji seberapa besar pengaruh variabel independen dalam mempengaruhi variabel independennya.

Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2009).

3.5.5.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009).

3.5.5.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hipotesis satu (H_1) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol. Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009).

Dalam penelitian ini menunjukkan apakah variabel independen yang terdiri dari variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja layak untuk menjelaskan variabel dependennya, yaitu kinerja karyawan.

Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{\text{Hitung}} < F_{\text{tabel}}$, sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan dari X_1 dan X_2 terhadap Y .
- b. H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, sehingga ada pengaruh yang signifikan dari X_1 dan X_2 terhadap Y

3.5.5.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t digunakan untuk menghitung signifikansi pengaruh secara parsial dari variabel kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasional, kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Kriteria Pengujian (Ghozali, 2009) :

- 1) Apabila $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Apabila $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak