



**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. RAVINDO REJEKI**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Santi Aprianti  
021111317

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**AGUSTUS 2018**

**HUBUNGAN BAURAN PROMOSI DENGAN KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA  
LIDO LAKES HOTEL**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan,  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Program Studi,



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M, CA.)

(Tutus Rully, S.E, M.M)

**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. RAVINDO REJEKI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari: Selasa, Tanggal: 31 Juli 2018

Santi Aprianti  
021111317

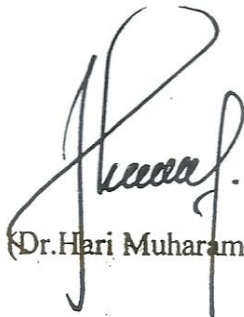
Menyetujui

Dosen Penilai,



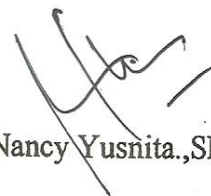
(Ketut Sunarta., Ak., MM., CA)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Hari Muharam., S.E., MM)

Anggota Komisi Pembimbing



(Nancy Yusnita., SE., MM)

## ABSTRAK

Santi Aprianti 021111317 Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Ravindo Rejeki. Dibimbing oleh Hari Muharam dan Nancy Yusnita. Tahun 2018

Salah satu masalah yang sering terjadi didalam perusahaan yaitu masih rendahnya kesadaran akan pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. Selama ini penerapan K3 sering kali dianggap sebagai biaya cost atau beban biaya, bukan sebagai investasi untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.hal itu tentu saja akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dan bisa mengakibatkan kerugian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa erat hubungan Program K3 dengan kinerja karyawan PT. Ravindo Rejeki.

Penelitian ini mengambil disebuah perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan penjualan air minum dalam kemasan dengan merk DeAs. Lokasi yang dilakukan pada PT.Ravindo Rejeki yang beralamat di Jl. RE. Sulaiman Rt/01-Rw/11.Nomor 37. Citeureup-Bogor. Jawa Barat 16810 . Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dan jumlah responden sebanyak 70 responden. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode sampel random sampling dengan rumus slovin atau mengambil sebagian sampel dari keseluruhan jumlah karyawan untuk mendapatkan sampel yang mendekati populasi yang ada. Metode analisis yang digunakan kuantitatif statistik, analisis data yang digunakan koefisien korelasi *product moment* menggunakan aplikasi SPSS.

Berdasarkan dari hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai  $r = 0,625$ . Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan adalah kuat. Hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,3906 atau 39,06%. Hal ini menunjukkan bahwa 39,06% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel program keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan 60,94% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis diketahui nilai thitung > ttabel ( $6,602 > 1,995$ ), yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Dengan kata lain, program keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan.

Kata kunci : Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan

## KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas segala rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam mencapai sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor dengan judul **“Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Ravindo Rejeki”**.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan, kritik, saran, dan motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini. Dengan tulus penulis memberikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Orang tua saya Bapak Dodi Junaedi dan Ibu Suharti yang selalu memberikan motivasi dan dukungan baik materil maupun moril, serta doa yang tak henti-hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Juga kepada saudara-saudara tercinta, Shinta Fatimah dan M.Andrean Mustofa Nugraha yang senantiasa mengganggu dan terkadang membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang selalu melakukan inovasi terbaik untuk kemajuan Fakultas Ekonomi serta memberikan motivasi bagi penulis.
3. Ibu Tutus Rully, SE., MM., selaku Ketua Prodi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan kesulitan yang dihadapi penulis dalam proses menuju sidang skripsi serta memberikan pengarahan dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Yudhia Mulya, SE., MM., selaku Sekertaris Prodi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah membantu penulis memberikan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Herdiayana, SE., MM., selaku Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah membantu memberikan pengarahan dalam menghadapi kesulitan dalam proses jalannya skripsi ini, hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Hari Muharam, SE., MM., selaku Ketua Komisi Pembimbing yang sudah meluangkan waktunya untuk memberikan masukan mengenai penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Nancy Yusnita, SE., MM., selaku Anggota Komisi Pembimbing yang membimbing dengan sabar penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan pengetahuan yang diberikan kepada penulis.
8. Seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha Manajemen Fakultas Ekonomi Pakuan.

9. Keluarga besar PT. Ravindo Rejeki yang telah membantu dalam memberikan data dan gambaran umum perusahaan.
10. Rosihan Hendi Virgiansyah yang membantu dan memberikan semangat serta doa dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat terbaik saya, Dede fauziah, Rohmat, Cut Ahmad, M. Shofa Nugraha, Okvi, Amy Wahyumiarta, Rio, Bayu Saputra Aji, Rahmat Nur Ariffin, dan seluruh manajemen angkatan 2011 yang selalu memberi semangat dan membantu saya.
12. Teman-teman manajemen fakultas ekonomi khususnya angkatan 2012, 2013, 2014 yang memberikan semangat menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman kosan saya Yosi, Risma, Sulis, Ayu, Nia, Bibah yang memberikan semangat dan doanya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT dapat membalas semua kebaikan dan jasa-jasa yang telah mereka berikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi Penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Bogor, Januari 2018  
Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	4
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	4
1.2.2. Perumusan Masalah .....	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	5
1.3.1. Maksud Penelitian.....	5
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Kegunaan Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	13
2.2.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	13
2.2.2. Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	15
2.2.3. Keselamatan Kerja.....	18
2.2.4. Kecelakaan Kerja .....	20
2.2.5. Kesehatan Kerja .....	22
2.2.6. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	22
2.2.7. Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja ....	23
2.2.8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja Karyawan .....	24
2.2.9. Indikator Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	28
2.3. Kinerja Karyawan.....	29
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	29
2.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan .....	30
2.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan .....	31

2.3.4.	Metode Penilaian Kinerja Karyawan .....	32
2.3.5.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.	34
2.3.6.	Indikator Kinerja Karyawan .....	35
2.4.	Penelitian Sebelumnya.....	37
2.5.	Konstelasi Penelitian .....	38
2.6.	Hipotesis Penelitian .....	39
<b>BAB III</b>	<b>OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b>	
3.1.	Jenis Penelitian .....	40
3.2.	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	40
3.2.1.	Objek Penelitian.....	40
3.2.2.	Unit Analisis .....	40
3.2.3.	Lokasi Penelitian.....	40
3.3.	Jenis Data dan Sumber Data Penelitian .....	40
3.3.1.	Jenis Data .....	40
3.3.2.	Sumber Data Peneliti .....	41
3.3.2.1.	Data Primer .....	41
3.3.2.2.	Data Sekunder .....	41
3.4.	Operasionalisasi Variabel .....	41
3.5.	Metode Penarikan Sampel .....	43
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	43
3.6.1.	Uji Validitas .....	44
3.6.2.	Uji Reliabilitas .....	46
3.7.	Metode Analisis Data .....	47
3.7.1.	Analisis Deskriptif .....	47
3.7.2.	Analisis Koefisien Korelasi .....	48
3.7.3.	Analisis Koefisien Determinasi .....	48
3.7.4.	Uji Hipotesis .....	48
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>	
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan .....	50
4.1.1.	Sejarah dan Perkembangan PT. Ravindo Rejeki.....	50
4.1.2.	Struktur Organisasi, Tugas, dan Wewenang .....	50
4.1.3.	Bidang Usaha dan Kegiatan PT.Ravindo Rejeki.....	53
4.2.	Profil Responden.....	55
4.3.	Pembahasan.....	59
4.3.1.	Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT.Ravindo Rejeki .....	59
4.3.2.	Kinerja Karyawan pada PT. Ravindo Rejeki.....	70
4.3.3.	Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT.Ravindo Rejeki ..	77
4.3.4.	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	78
4.3.5.	Uji Hipotesis .....	78



<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1.	Simpulan .....	80
4.3.	Saran .....	80
<b>JADWAL PENELITIAN</b>		
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Target Produksi PT. Ravindo Rejeki.....	3
Tabel 2. Data Kecelakaan Kerja pada Karyawan PT. Ravindo Rejeki Tahun 2016.....	3
Tabel 3. Data Produk Air Minum Dalam Kemasan yang Tidak Memenuhi Standar Kualitas pada PT. Ravindo Rejeki Tahun 2016.....	4
Tabel 4. Operasionalisasi Variabel.....	42
Tabel 5. Tabel Keterangan Skala Likert.....	44
Tabel 6. Hasil Uji Validitas.....	45
Tabel 7. Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha.....	46
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha.....	47
Tabel 9. Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	48
Tabel 10. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 11. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 12. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel 13. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
Tabel 14. Total Profil Responden.....	59
Tabel 15. Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Mengidentifikasi Bahaya yang Mungkin Timbul Dalam Pelaksanaan Pekerjaan”.....	60
Tabel 16. Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Mengawasi Pekerjaan Karyawan”.....	60
Tabel 17. Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Melakukan Penilaian Terhadap Bahaya yang Timbul Dalam Pelaksanaan Pekerjaan”.....	61
Tabel 18. Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Pengarahan Mengenai Risiko-risiko Dalam Pekerjaan”.....	61
Tabel 19. Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Pelatihan Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan”.....	62
Tabel 20. Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Tanda Atau Simbol Untuk Mengingatkan Karyawan Pada Risiko Pekerjaan. Misalnya: Gambar Wajib Memakai Helm”.....	62
Tabel 21. Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Mengadakan Pembersihan Lingkungan Kerja Secara Berkala”.....	63
Tabel 22. Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Menyediakan Klinik Kesehatan”.....	63
Tabel 23. Pendapat Responden Mengenai “Lingkungan di Tempat Karyawan Bekerja Cukup Bersih”.....	64
Tabel 24. Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Pendampingan Saat Karyawan Merasa Stress”.....	64
Tabel 25. Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Tidak Memaksa Karyawan Untuk Lembur”.....	65

Tabel 26. Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Waktu Libur Sesuai Dengan Kesepakatan Bersama” .....	65
Tabel 27. Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Mengadakan Donor Darah Secara Berkala” .....	66
Tabel 28. Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Mengadakan Pemeriksaan Kesehatan Secara Berkala” .....	66
Tabel 29. Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Menyediakan Asuransi Kesehatan” .....	67
Tabel 30. Distribusi Frekuensi.....	67
Tabel 31. Analisis Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	68
Tabel 32. Sebaran Nilai Interval Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja ....	69
Tabel 33. Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Merasa Puas Dengan Hasil Pekerjaannya” .....	70
Tabel 34. Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Merasa Tugasnya Sesuai Dengan Keterampilan yang Dimiliki” .....	70
Tabel 35. Pendapat Responden Mengenai “Jumlah Produk yang Dihasilkan Karyawan Sesuai Dengan Target yang Diminta Oleh Perusahaan” .....	71
Tabel 36. Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Target Produksi yang Sesuai Dengan Kemampuan Kerja Karyawan” .....	71
Tabel 37. Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Masuk dan Selesai Kerja Sesuai Dengan Waktu yang Ditetapkan Oleh Perusahaan” .....	72
Tabel 38. Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Diberikan Target Waktu yang Realistis Untuk Menyelesaikan Pekerjaannya” .....	72
Tabel 39. Pendapat Responden Mengenai “Kegiatan Produksi Sesuai Dengan Kemampuan Perusahaan” .....	73
Tabel 40. Pendapat Responden Mengenai “Target Produksi Diselesaikan Secara Tepat Waktu” .....	73
Tabel 41. Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Mampu Bekerja Secara Mandiri Untuk Menyelesaikan Tugas Individu” .....	74
Tabel 42. Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Mampu Menyelesaikan Permasalahan yang Terjadi Secara Mandiri” .....	74
Tabel 43. Distribusi Frekuensi.....	75
Tabel 44. Analisis Kinerja Karyawan .....	75
Tabel 45. Sebaran Nilai Interval Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja....	77
Tabel 46. Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman .....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Paradigma penelitian.....	39
Gambar 2.	Kurva Uji Hipotesis .....	49
Gambar 3.	Struktur Organisasi PT. Ravindo Rejeki.....	51
Gambar 4.	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Gambar 5.	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia .....	56
Gambar 6.	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan .....	57
Gambar 7.	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
Gambar 8.	Tingkat Persentase Profil Responden .....	59
Gambar 9.	Empirik Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	68
Gambar 10.	Empirik Kinerja Karyawan .....	76
Gambar 11.	Kurva Uji Hipotesis .....	79

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Surat Riset Perusahaan
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 4 Rekapitulasi Data Penelitian
- Lampiran 5 Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman dengan SPSS

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari 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.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Roda kehidupan perusahaan yang baik adalah bila perusahaan tersebut memiliki kinerja karyawan yang baik, dimana pada akhirnya mampu menciptakan kinerja perusahaan yang baik pula. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Mangkunegara (2013: 67), mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai kinerja yang baik dari karyawannya yaitu melakukan program keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan adanya program tersebut, maka setiap karyawan akan mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja baik secara fisik, sosial, maupun psikologis agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Di Indonesia, angka kecelakaan kerja menunjukkan angka yang sangat mengkhawatirkan. Bahkan menurut penelitian *International Labor Organization* (ILO). Indonesia menempati urutan ke 52 dari 53 negara dengan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang buruk. Padahal biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan akan sangat besar apabila sampai terjadi kecelakaan di tempat kerja (Hanggraeni, 2012:172). Mengutip data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, hingga akhir tahun 2016 telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 105.182 kasus. Sementara itu, untuk kasus kecelakaan berat yang mengakibatkan kematian tercatat sebanyak 2.375 kasus dari total jumlah kecelakaan kerja. Dirjen

Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PPK dan K3) Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), mengatakan jumlah kecelakaan kerja dari tahun ke tahun mengalami tren peningkatan. Untuk total jumlah kecelakaan kerja siap tahunnya mengalami peningkatan hingga 5%. Penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja adalah masih rendahnya kesadaran akan pentingnya penerapan K3 di kalangan industri dan masyarakat. Selama ini penerapan K3 seringkali dianggap sebagai cost atau beban biaya, bukan sebagai investasi untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja (<http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>).

Terjadinya kecelakaan kerja tentu saja menjadikan masalah yang besar bagi kelangsungan suatu usaha. Kerugian yang diderita tidak hanya berupa kerugian materi yang cukup besar namun lebih dari itu adalah timbulnya korban jiwa yang tidak sedikit jumlahnya. Kehilangan sumber daya manusia ini merupakan kerugian yang sangat besar karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun (Gravel, Rheume & Legendre, 2011: 166).

Dengan mengurangi tingkat dan parahnya kecelakaan kerja, penyakit, kekerasan di tempat kerja, dan tekanan karena penyakit, serta dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja bagi pegawainya, maka perusahaan bisa lebih efektif. Beberapa konsekuensi positif dari tempat kerja yang aman dan sehat adalah produktivitas yang lebih tinggi karena berkurangnya hari kerja yang hilang, meningkatnya efisiensi dan kualitas tenaga kerja yang lebih sehat, berkurangnya pengeluaran medis dan asuransi, menurunnya tingkat pembayaran pegawai dan pembayaran langsung karena sedikitnya tuntutan yang diajukan, meningkatnya reputasi sebagai perusahaan terbaik (Jackson, Schuler, dan Werner, 2011: 264).

Bertolak pada kurangnya kesadaran akan pentingnya program K3, maka seharusnya pihak manajer perusahaan perlu memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pentingnya pemahaman, serta program pelaksanaan K3 dalam organisasi perusahaan. Karena hanya dengan langkah-langkah serius cerdas dan konkrit dari pihak pemilik/manajemen perusahaan, K3 tersebut dapat terwujud.

Dewasa ini program keselamatan dan kesehatan kerja telah menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Manajemen K3 bukan hanya menjadi tanggung jawab bagian Departemen Sumber Daya Manusianya saja, tetapi menjadi tanggung jawab semua pihak yang ada di dalam perusahaan.

Dengan meningkatkan keselamatan dan kesehatan tempat kerja, perusahaan dapat mengurangi pengeluaran sekaligus memenuhi kebutuhan pegawainya, serta memenuhi kewajiban mereka bagi masyarakat luas. Karena program K3 dapat menghasilkan sumber daya manusia yang lebih produktif yang dapat melaksanakan pekerjaan secara kreatif. Selain itu K3 dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Perkembangan perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan yang dimilikinya. Melalui program K3 yang baik, diharapkan dapat menurunkan tingkat

kecelakaan kerja dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan kinerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya.p

PT. Ravindo Rejeki adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan penjualan air minum dalam kemasan dengan merek DeAs. Perusahaan ini memproduksi air minum dalam kemasan yang dikemas dalam beberapa bentuk, yaitu gelas, botol, dan galon.

Adapun target produksi PT. Ravindo Rejeki selama tahun 2016 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.  
Target Produksi PT. Ravindo Rejeki Tahun 2016

No.	Jenis Kemasan	Target	Realisasi	Persentase (%)
1	Gelas	48.000.000	46.350.000	96,56
2	Botol	700.000	684.000	97,71
3	Galon	200.000	186.000	93,00

Sumber: PT. Ravindo Rejeki, 2017

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa selama tahun 2016 realisasi produksi air minum dalam kemasan yang diproduksi oleh PT. Ravindo Rejeki, baik dalam kemasan gelas, botol maupun galon tidak memenuhi target. Salah satu penyebab tidak tercapainya target produksi pada PT. Ravindo Rejeki adalah adanya kecelakaan kerja yang dialami karyawan.

Adanya kecelakaan kerja mengharuskan oleh PT. Ravindo Rejeki memperhatikan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawannya, karena adanya karyawan yang mengalami kecelakaan kerja pada saat melakukan pekerjaannya akan berdampak pada ketidaktercapaian target produksi. Hal tersebut merupakan masalah bagi perusahaan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Berikut ini disajikan data kecelakaan kerja yang terjadi selama tahun 2016 di PT. Ravindo Rejeki.

Tabel 2.  
Kecelakaan Kerja pada Karyawan PT. Ravindo Rejeki  
Tahun 2016

No.	Jenis Kecelakaan	Jumlah
1	Kecelakaan pada saat proses penampungan air ke bak penampungan	12
2	Kecelakaan pada unit pengolah khusus	5
3	Kecelakaan pada saat proses penampungan air ke <i>upper tank</i>	7
4	Kecelakaan pada saat proses pengemasan	8
	Jumlah kecelakaan kerja	32

Sumber: PT. Ravindo Rejeki, 2017



Dari tabel di atas, dapat terlihat bahwa selama tahun 2016, telah terjadi kecelakaan kerja pada saat produksi air minum dalam kemasan. Hal tersebut menunjukkan kurangnya perhatian perusahaan terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja.

Masih kurangnya perhatian perusahaan terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari tidak terpenuhinya kualitas produk sesuai yang dipersyaratkan oleh perusahaan, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.

Produk Air Minum Dalam Kemasan yang Tidak Memenuhi Standar Kualitas pada PT. Ravindo Rejeki Tahun 2016

No.	Kualifikasi Produk yang Tidak Sesuai Standar	Jumlah (Unit)
1.	Adanya kotoran pada produk yang sudah dikemas	175
2.	Kemasan produk (galon, botol dan gelas) yang rusak	740
3.	Dus untuk mengemas produk rusak	254
4.	Merek produk pada kemasan yang rusak	125

Sumber: PT. Ravindo Rejeki, 2017

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa selama tahun 2016 telah terjadi produk yang tidak memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Adanya produk yang tidak memenuhi standar kualitas tersebut disebabkan oleh rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hal-hal tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan. Ketertarikan tersebut penulis tuangkan dalam skripsi dengan judul **“Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Ravindo Rejeki”**.

## 1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

### 1.2.1. Identifikasi Masalah

Program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Penelitian ini dilakukan agar PT. Ravindo Rejeki yaitu perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan penjualan air minum ini dapat meningkatkan program keselamatan dan kesehatan kerja yang pada akhirnya dapat menghasilkan sumber daya manusia yang lebih produktif dan dapat melaksanakan pekerjaan secara kreatif. Selain itu keselamatan dan kesehatan kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dari perusahaan merupakan faktor yang akan membuat karyawan merasakan aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Ravindo Rejeki?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Ravindo Rejeki?
3. Bagaimana hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Ravindo Rejeki?

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Ravindo Rezeki, menyimpulkan hasil penelitian, sehingga permasalahan yang ada diharapkan dapat diselesaikan atau terpecahkan.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Ravindo Rejeki.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Ravindo Rejeki.
3. Untuk menganalisis hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Ravindo Rejeki.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis:
  - a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan penulis mengenai manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan program keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan.
  - b. Bagi pembaca, penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja mampu menjadi pembuka kunci bagi suksesnya tujuan organisasi maupun perusahaan.
2. Kegunaan Praktis  
Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada organisasi maupun perusahaan mengenai pentingnya program keselamatan dan kesehatan kerja agar mampu menjawab dan memecahkan persoalan yang ada pada organisasi maupun perusahaan, terutama pada permasalahan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Organisasi memiliki berbagai sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya meliputi modal, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia merupakan elemen penting.

Secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Untuk memperjelas gambaran dan pengertian mengenai sumber daya manusia maka penulis mengemukakan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2011: 2)

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. (Sedarmayanti, 2009: 13)

Sedangkan menurut Nawawi (2008: 42), bahwa: Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang mempunyai fungsi untuk menangani berbagai macam masalah manusia dalam suatu organisasi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan tenaga kerja sehingga mereka dapat bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

##### **2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya mencapai berbagai tujuan. Pencapaian tujuan merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen jika tujuan tidak dicapai secara berkesinambungan, maka keberadaan organisasi akan berakhir.

Dengan adanya bagian personalia yang mengurus masalah-masalah tersebut diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga karyawan dapat lebih senang bekerja dan dengan demikian prestasi karyawan dapat meningkat, sehingga akan membantu dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Hasibuan (2014: 21) mengelompokkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi dua bagian besar, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional.

## 1. Fungsi manajerial

### a. Perencanaan (*planning*)

Adalah proses untuk mempelajari dan meramalkan masa depan, serta menyusun program-program kegiatan mengenai segala yang akan dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan. Seorang manajer yang efektif akan banyak memberikan waktu untuk perencanaan.

### b. Pengorganisasian (*organizing*)

Adalah proses untuk mengatur hubungan-hubungan, membagi wewenang serta tanggung jawab diantara kelompok orang yang akan mewujudkan rencana yang telah disusun. Manajemen harus membentuk pedoman organisasi dan uraian jabatan yang jelas dari setiap jabatan agar pemegang jabatan dapat mengetahui batasan-batasan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya.

### c. Pengarahan (*directing*)

Adalah fungsi yang menuntun untuk mengawasi pihak-pihak yang terkait dalam suatu perusahaan, agar dapat diarahkan pada satu tujuan akhir. Pengarahan ini mencakup motivasi, menggerakkan dan memerintah, sehingga proses pengarahan menjadi lebih efektif dan efisien.

### d. Pengendalian (*controlling*)

Adalah tindakan mengawasi dan membimbing agar aktivitas berjalan sesuai rencana. Selain itu, diadakan pula evaluasi penyimpangan-penyimpangan yang terjadi serta penyesuaian untuk menghadapi penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

## 2. Fungsi operasional

### a. Pengadaan (*procurement*)

Merupakan suatu fungsi operatif yang pertama dari manajemen personalia yang berhubungan dengan usaha untuk mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja, baik kuantitatif maupun kualitatif yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

### b. Pengembangan (*development*)

Merupakan usaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja melalui program pengembangan tenaga kerja ataupun program

pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk dapat berprestasi lebih baik pada pekerjaan tertentu.

c. Pemberian balas jasa (*compensation*)

Merupakan fungsi untuk melaksanakan kebijakan pemberian jasa atau kompensasi kepada para karyawan, sesuai dengan prestasi dan kontribusi yang telah diberikan oleh mereka, kompensasi yang diberikan layak dan adil.

d. Penyatuan (*integration*)

Merupakan usaha untuk mengadakan penyelarasan antara kepentingan-kepentingan individu, sosial dan tujuan organisasi. Integrasi ini perlu dilakukan karena masing-masing pihak mempunyai keinginan berbeda dengan integritas, keinginan yang berbeda-beda ini dapat disatukan.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Merupakan usaha untuk menjaga karyawan dengan cara mempertahankan dan memelihara kondisi fisik para karyawan yang berhubungan dengan kesehatan, keamanan, dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan yang dilaksanakan melalui program pelayanan kontribusinya. Dengan cara ini diharapkan karyawan akan terus memberikan kontribusinya secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

f. Pemberhentian (*separation*)

Merupakan tindakan atau proses pemutusan hubungan kerja untuk sementara maupun untuk selamanya. Pemberhentian ini bisa disebabkan karena pensiun, permintaan karyawan itu sendiri, ataupun permintaan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang sangat penting bagi peningkatan, pengembangan, serta efisiensi dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Pihak perusahaan diharapkan dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dengan baik agar para karyawan dapat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia Menurut I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2012,18-20), meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Pengadaan sumber daya manusia (*Procurement*) adalah kegiatan memperoleh sumber daya manusia yang tepat baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan sumber daya manusia menjadi lingkup pekerjaan atau tanggung jawab Departemen Sumber Daya Manusia.

Fungsi pengadaan meliputi hal-hal berikut ini:

1. Perencanaan sumber daya manusia (PSDM) adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia agar dapat melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Proses ini meliputi penentuan kualifikasi yang dipersyaratkan dan jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan. Dengan demikian PSDM merupakan suatu kegiatan yang meliputi usaha-usaha untuk memperoleh jumlah kebutuhan sumber daya manusia dan mutu atau jenis sumber daya manusia yang tepat, pada waktu yang tepat serta dapat mengerjakan segala sesuatunya dengan tepat sehingga dapat memberikan manfaat maksimal bagi individu, Karyawan, perusahaan dan masyarakat. PSDM berkaitan dengan proyeksi sumber daya manusia pada masa yang akan datang berdasarkan kondisi yang ada sekarang. Dalam PSDM disusun suatu rencana ketenagakerjaan untuk mengantisipasi kebutuhan perusahaan dan lingkungan bisnis di masa depan. Pelaksanaan PSDM memerlukan pendekatan sistem, karena mencakup beberapa tahapan kegiatan yang saling terkait.
2. Penarikan sumber daya manusia merupakan usaha menarik dan menyediakan sumber daya manusia baru untuk kebutuhan perusahaan, baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan.
3. Mengadakan seleksi sumber daya manusia yang merupakan langkah pemilihan atas calon karyawan yang memasukkan lamaran ke perusahaan. Seleksi ini dimaksudkan untuk memperoleh karyawan yang betul-betul sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai standar personalia. Prosedur seleksi yang diterapkan adalah mulai dari memeriksa kelengkapan administrasi, wawancara pendahuluan, tes kemampuan, pemeriksaan referensi, tes kesehatan dan sampai pada tahapan terakhir adalah wawancara penentuan diterima tidaknya calon karyawan.
4. Penempatan adalah proses mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan.
5. Orientasi merupakan proses terakhir pengadaan sumber daya manusia, yang berisi kegiatan pemberian instruksi, perintah, pengenalan pendahuluan tentang situasi dan kondisi perusahaan. Informasi yang diberikan dalam orientasi lebih bersifat umum yang berkaitan dengan kebijakan-kebijakan, prosedur dan peraturan perusahaan. Di samping itu juga diberikan sedikit teknis operasional yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Pengembangan sumber daya manusia. Setelah karyawan diperoleh, mereka harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap melalui program latihan dan pengembangan (training and development program) agar dapat menjalankan tugas dengan baik. pengembangan karyawan sangat penting karena perkembangan yang pesat di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek, pada saat karyawan operasional

mempelajari keterampilan teknis operasional secara sistematis. Sedangkan pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang dimana karyawan manajerial mempelajari konsep-konsep dan teori secara otomatis.

Adapun kegiatan yang termasuk pengembangan sumber daya manusia adalah :

1. Latihan karyawan operasional
2. Pengembangan karyawan manajerial
3. Penilaian prestasi kerja karyawan
4. Melaksanakan promosi dan pemindahan
5. Merencanakan dan mengembangkan karier karyawan
6. Membina sumber daya manusia untuk memperoleh kepuasan kerja melalui pembinaan loyalitas, hubungan kerja, disiplin kerja, semangat dan kegairahan kerja.

Pemberian kompensasi atau balas jasa. Fungsi balas jasa diartikan sebagai pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, baik dalam bentuk material maupun non material atau non finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pengertian balas jasa lebih luas dari pada upah dan gaji, karena balas jasa yang diberikan kepada karyawan mengandung aspek penghargaan tidak langsung dan non finansial secara keseluruhan. Pemberian kompensasi dalam bentuk upah atau gaji secara finansial dihubungkan dengan evaluasi atau penilaian pekerjaan dan penilaian prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan selain upah atau gaji, karyawan juga diberikan berbagai macam tunjangan (fringe benefit) seperti tunjangan makan, perumahan, transport, kesehatan dan tunjangan hari raya, dan program pelayanan. Tunjangan dan pelayanan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan mereka dalam hidup sehari-hari sehingga terhindar dari resiko sakit, kecelakaan, atau pengangguran memenuhi kebutuhan sosial dan rekreasi karyawan. Meskipun secara tidak langsung berkaitan dengan usaha- usaha produktif karyawan, tetapi dapat membantu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, mengurangi absensi dan perputaran tenaga kerja serta bisa meningkatkan citra positif perusahaan di mata masyarakat luas.

Dengan adanya berbagai tekanan baik eksternal lingkungan perusahaan maupun internal perusahaan menyebabkan perusahaan menetapkan dan memperluas program pelayanan dan tunjangan, serta berusaha untuk memberikan upah atau gaji di atas ketentuan dari pemerintah. Namun manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor kekuatan, seperti kemampuan membayar, besarnya biaya serikat kerja, dan konsekuensi-konsekuensi jangka panjang yang akan mempengaruhi perusahaan.

Pengintegrasian karyawan. Walaupun perusahaan telah memperoleh tenaga kerja, melatih dan mengembangkan mereka dan memberikan balas jasa yang adil layak tetapi perusahaan tetap menghadapi masalah yang sangat sulit, yaitu

pengintegrasian karyawan. Fungsi pengintegrasian berusaha untuk memperoleh kesamaan kepentingan individu karyawan, perusahaan dan masyarakat. Oleh karena itu perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap karyawan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau kebijakan, yang terkait dengan masalah-masalah sumber daya manusia, seperti adanya keluhan, tuntutan, tindakan kedisiplinan, unjuk rasa, pemogokan dan sabotase. Semua penanganan keluhan karyawan dilalui melalui suatu prosedur penyelesaian konflik yang merupakan tugas dan tanggung jawab dari departemen sumber daya manusia.

Pemeliharaan karyawan. Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama dari karyawan yang telah dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif karyawan terhadap tugas pekerjaannya dan kondisi fisik karyawan. Pemeliharaan sikap positif sangat dipengaruhi oleh proses hubungan kerja yang berlangsung dalam perusahaan yang tercermin dalam hubungan industrial. Sedangkan pemeliharaan kondisi fisik karyawan dapat dicapai melalui program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta program-program pelayanan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Pemutusan hubungan kerja (pemisahan). Fungsi operasional pertama dari manajemen sumber daya manusia adalah memperoleh karyawan dari masyarakat untuk dipekerjakan dalam perusahaan maka logislah jika fungsi terakhir adalah pemutusan hubungan kerja, artinya untuk mengembalikan karyawan tersebut ke masyarakat asalnya. Fungsi pemutusan hubungan kerja akan menjadi sangat kompleks dan penuh tantangan, karena karyawan akan meninggalkan perusahaan walaupun belum habis masa kerjanya. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat dilakukan tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti memberikan yang pesangon, uang ganti rugi dan hak pensiun.

Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, perumahan sementara atau pemberhentian dan pemecatan karyawan yang tidak memenuhi harapan atau keinginan perusahaan. Ketiga proses pemutusan hubungan kerja tersebut merupakan hal yang penting, karena sering dianggap peristiwa yang meninggalkan luka hati yang membekas bagi karyawan dan perusahaan. Untuk mengetahui semua dampak yang ditimbulkan akibat masalah – masalah sumber daya manusia tersebut maka perlu diadakan riset dan audit sumber daya manusia untuk mendapatkan suatu informasi mengenai sumber daya manusia. Informasi –informasi yang diperoleh disusun dalam suatu sistem yang akan membentuk sistem informasi sumber daya manusia yang bermanfaat dalam rangka pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh dan terpadu dengan kegiatan lain dalam perusahaan.



Menurut Veithzal Rivai, Ella Jauvani (dikutip dalam Meli Muslimat 2011), dalam melaksanakan aktivitasnya, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi manajerial dan fungsi operasional seperti fungsi manajemen umum.

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan (*planning*), penentuan mengenai program tenaga kerja.
  - b. Pengorganisasian (*organizing*), merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik lainnya.
  - c. Pengarahan (*directing*), pengarahan yang berfungsi staffing dan leading.
  - d. Pengendalian (*controlling*), mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.
2. Fungsi Operasional
  - a. Pengadaan tenaga kerja (SDM), Penentuan kebutuhan tenaga kerja.
  - b. Pengembangan, usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan.
  - c. Kompensasi, usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan kepada pegawai.
  - d. Pengintegrasian, usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan maupun masyarakat.
  - e. Pemeliharaan, usaha untuk memelihara sikap-sikap pegawai.
  - f. Pemutusan hubungan kerja, usaha untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat.

Sedangkan menurut Wahyudi (2010 , 12), mengemukakan bahwa fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial, meliputi :
  - a. Perencanaan (*Planning*)  
Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan.
  - b. Pengorganisasian (*Organizing*)  
Pengorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas – tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.
  - c. Pengarahan (*Directing*)  
Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.
  - d. Pengendalian (*Controlling*)  
Pengendalian adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya dibidang tenaga kerja.
2. Fungsi Operasional  
Fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan basic (dasar) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam

pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat sebagai berikut :

- a. Fungsi pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan. (*the right man in the right place*).
- b. Fungsi pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c. Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.
- d. Fungsi pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.
- e. Fungsi pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Dari beberapa pendapat diatas tentang fungsi manajerial dan operasional Manajemen Sumber Daya Manusia maka penulis mengambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia mengambil peranan yang cukup penting dalam suatu organisasi, menyangkut unsur manusia yang akan menentukan arah kemajuan bagi perusahaan, dalam hal ini perusahaan dimasa yang akan mendatang. Ini berkaitan dengan fungsi manajerial dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang mencakup dari mulai tenaga kerja sampai dengan masa pemisahan tenaga kerja.

## **2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sejahtera. Banyaknya kasus

kecelakaan yang terjadi di tempat kerja dapat menimbulkan dampak negatif, tidak saja bagi perusahaan bahkan merugikan manusia.

Menurut Dewi Hanggraeni dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2012, 176), Keselamatan dan Kesehatan kerja atau biasa disingkat K3 jika diartikan secara filosofis adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan secara keilmuan, K3 adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja bisa berdampak negatif bagi perusahaan, karena akan mengurangi efisiensi perusahaan. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa pihak manajer perusahaan perlu memberi perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pentingnya pemahaman, program pelaksanaan K3 dalam organisasi perusahaan (Shidkar & Sawaged, 2004: 224).

Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mengacu pada kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Jika suatu perusahaan melakukan pengukuran keamanan dan kesehatan yang efektif, maka semakin sedikit pegawai yang akan mengalami dampak penyakit jangka pendek atau jangka panjang akibat bekerja di perusahaan tersebut (Jackson, Schuler, & Werner, 2011: 267).

Kondisi fisiologis-fisikal adalah penyakit dan kecelakaan kerja seperti hilangnya nyawa atau anggota tubuh, cedera karena gerakan repetitif, cedera punggung, serta kondisi-kondisi lain yang merupakan akibat dari lingkungan kerja yang tidak sehat. Kondisi psikologis pekerja mencakup gejala-gejala kesehatan mental yang buruk dan kejenuhan pada pekerjaan, termasuk kelesuan, kelelahan emosional, menutup diri, bingung akan tugas dan peran, tidak mempercayai orang lain, tidak pernah memperhatikan, mudah marah, dan kecenderungan untuk merasa bingung atas sesuatu hal. Kondisi-kondisi tersebut merupakan akibat dari tekanan di tempat kerja dan kualitas kehidupan kerja yang buruk.

Untuk meningkatkan keselamatan kesehatan kerja terdapat banyak upaya yang dapat digunakan oleh pihak perusahaan. Beberapa diantaranya adalah mengukur dan mengawasi, pencegahan kecelakaan, pencegahan penyakit, manajemen tekanan, dan program kesehatan (Jackson, Schuler, & Werner, 2011: 289).

Dessler Gary (2011: 834) mengatakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan karena tiga alasan pokok, yaitu:

1. Moral. Para pengusaha menyelenggarakan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja pertama sekali semata-mata atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal itu untuk memperingan penderitaan karyawan dan keluarganya yang mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
2. Hukum. Dewasa ini, terdapat berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja, dan hukuman yang telah ditetapkan terhadap pihak-pihak yang melanggar cukup berat. Berdasarkan peraturan perundang-undangan itu, perusahaan dapat dikenakan denda, dan para supervisor dapat ditahan apabila ternyata bertanggung jawab atas kecelakaan dan penyakit fatal.
3. Ekonomi. Adanya alasan ekonomi karena biaya yang dipikul perusahaan dapat jadi cukup tinggi sekalipun kecelakaan dan penyakit yang terjadi kecil saja. Asuransi kompensasi karyawan ditujukan untuk memberi ganti rugi kepada pegawai yang mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ialah salah satu sarana atau instrumen yang bisa memberikan proteksi pada pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Dan (K3) merupakan suatu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, yang bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan akibat kerja yang dapat mengakibatkan karyawan menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi atau taat pada hukum dan aturan di tempat kerja.

### **2.2.2. Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Tujuan utama penerapan keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk mengurangi atau mencegah kecelakaan yang mengakibatkan cedera atau kerugian materi. Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja antara lain: (Lamm, Massey & Perry, 2006: 76)

1. Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan.
2. Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
3. Meningkatkan produktivitas.
4. Mengelola pengeluaran.

Hakikat dan tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja yaitu bahwa faktor keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja pada tenaga kerja dan juga berpengaruh terhadap

efisiensi produksi dari suatu perusahaan industri, sehingga dengan demikian mempengaruhi tingkat pencapaian produktivitasnya. Karena pada dasarnya tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk melindungi para tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan dan untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif sehingga upaya pencapaian produktivitas yang semaksimalnya dari suatu perusahaan dapat lebih terjamin (Ridley, 2008: 54).

Selain itu manfaat penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan menurut Mondy (2008;87) antara lain:

1. Pengurangan absentisme  
Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja secara serius, akan dapat menekan angka risiko kecelakaan dan penyakit kerja di tempat kerja. Hal ini dapat menyebabkan berkurangnya karyawan yang tidak masuk karena alasan cedera dan sakit akibat kerja.
2. Pengurangan biaya klaim kesehatan  
Karyawan yang bekerja pada perusahaan yang benar-benar memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya kemungkinann untuk mengalami cedera atau sakit akibat kerja adalah kecil, sehingga semakin kecil pula kemungkinan klaim pengobatan/kesehatan dari mereka.
3. Pengurangan *turnover* pekerja  
Perusahaan yang menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja mengirim pesan yang jelas pada pekerja bahwa manajemen menghargai dan memperhatikan kesejahteraan mereka, sehingga menyebabkan para pekerja menjadi merasa lebih bahagia dan tidak ingin keluar dari pekerjaannya.
4. Peningkatan produktivitas  
Perusahaan yang menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik dapat mendorong karyawannya untuk bekerja lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dengan kondisi kerja dan program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dapat menjadikan karyawan senang dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Kasmir dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2016,269-271), tujuan dari program keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

1. Membuat karyawan merasa aman  
Artinya dengan dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Perasaan Was-was atau rasa takut

dapat diminimalkan, sehingga karyawan serius dan sungguh-sungguh dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Membuat karyawan merasa nyaman akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Memperlancar proses kerja  
Artinya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Kemudian dengan kesehatan kerja karyawan yang terjamin baik secara fisik maupun mental, maka karyawan dapat beraktivitas secara normal. Sehingga hasil yang didapat menjadi lebih baik. kemudian proses kerja yang dijalankan tidak terganggu, apa lagi dalam hal waktu kerja atau produk yang dihasilkan akan menjadi lebih baik.
3. Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja  
Maksudnya adalah karyawan dalam hal ini setiap melakukan pekerjaannya sudah dengan paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah ditetapkan. Karyawan juga akan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Kepada seluruh karyawan diwajibkan menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya, sehingga hal ini akan menjadikan karyawan lebih waspada dan berhati-hati dalam melakukan aktivitasnya.
4. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja  
Artinya perusahaan akan memasang rambu-rambu kerja yang telah ada dan dipasang diberbagai tempat sebagai tanda dan peringatan. Dengan adanya aturan dan rambu tersebut akan ikut mengingatkan karyawan dalam bekerja. Penempatan rambu-rambu kerja harus mudah dilihat dan jelas tanpa ada hambatan atau halangan.
5. Tidak mengganggu proses kerja  
Artinya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tindakan karyawan akan mengganggu aktivitas karyawannya. Sebagai contoh penggunaan peralatan keselamatan kerja sekalipun ribet namun tidak akan mengganggu proses kerja atau aktivitas kerja karyawan. Karyawan perlu diberikan sosialisasi atau pelatihan untuk menggunakan peralatan kerja sebelum digunakan. Bahkan untuk peralatan tertentu harus memiliki sertifikasi tertentu, misalnya untuk mobil harus ada surat izin mengendarai (SIM) yang sesuai dengan tingkatannya.
6. Menekan biaya  
Maksudnya perusahaan berupaya menekan biaya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini disebabkan dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Oleh karena itu, karyawan harus menggunakan peralatan dan pengamanan kerja. Imbasnya

tentu kepada biaya kecelakaan kerja, menjadi relatif kecil dan dapat diminimalkan, sehingga mengurangi biaya pengobatan dan kesempatan kerja karyawan yang hilang.

7. Menghindari kecelakaan kerja

Artinya kepatuhan karyawan kepada semua aturan kerja termasuk memerhatikan rambu-rambu kerja yang telah dipasang. Kemudian karyawan harus menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai aturan yang telah ditetapkan, sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Biasanya kecelakaan akan terjadi karena karyawan lalai menggunakan prosedur dan peralatan kerja, seperti tidak memakai peralatan pengaman dalam bekerja.

8. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu

Artinya jika terjadi sesuatu seperti kecelakaan kerja yang sering kali disalahkan adalah pihak perusahaan. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja ini maka tuntutan karyawan akan keselamatan dan kesehatan kerja dapat diminimalkan, karena karyawan sudah menyetujui terhadap aturan yang berlaku di perusahaan tersebut, sehingga sudah tahu risiko yang akan dihadapinya.

Berdasarkan pada teori di atas tentang tujuan dan manfaat dari program keselamatan kesehatan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa adanya program keselamatan kesehatan kerja akan memberikan jaminan rasa aman dan nyaman kepada setiap pekerja, sehingga dapat mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan maupun perusahaan. Dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 bertujuan untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja karyawan yang bekerja pada perusahaan yang memiliki peluang terjadinya kecelakaan yang tinggi agar karyawan dapat berhati-hati dalam bekerja dengan mematuhi aturan dan rambu-rambu yang ada, kemudian karyawan harus menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai aturan yang telah ditetapkan, sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalkan sehingga tidak terjadi lagi kecelakaan pada saat bekerja.

### 2.2.3. Keselamatan Kerja

Keselamatan pada dasarnya adalah kebutuhan setiap manusia dan menjadi naluri dari setiap makhluk hidup. Sejak manusia bermukim di muka bumi, secara tidak sadar mereka telah mengenal aspek keselamatan untuk mengantisipasi berbagai bahaya di sekitar lingkungan hidupnya (Ramli, 2010: 6).

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan. Perlindungan tersebut sebagai upaya agar tenaga kerja merasa aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk dapat meningkatkan produksi dan produktivitas karyawan. Keselamatan

telah menjadi salah satu hak asasi manusia yang harus dilindungi oleh pemerintah dan dihargai oleh anggota masyarakat lainnya. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal di sekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya (Mondy, 2008: 86).

Menurut Simanjuntak, (2011: 13) bahwa Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi kerja

Ridley (2008:44) mengemukakan bahwa keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja. Perusahaan perlu menjaga keselamatan kerja terhadap para karyawannya, karena tujuan dari program keselamatan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2002: 170), bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:
  - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
  - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:
  - a. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
  - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik, dan pengaturan penerangan.

Mathis dan Jackson (2006: 245) mendefinisikan keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. Program keselamatan yang dirancang dan dikelola dengan baik dapat memberikan keuntungan yaitu mengurangi kecelakaan dan biaya-biaya terkait, seperti kompensasi para pekerja dan denda.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan



proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

#### **2.2.4. Kecelakaan Kerja**

Upaya peningkatan keselamatan kerja tidak dapat dipisahkan dengan pencegahan kecelakaan, karena pencegahan kecelakaan merupakan program utama keselamatan kerja di suatu perusahaan. Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja. Kecelakaan kerja secara umum dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas (Ridley, 2008: 86).

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diharapkan atau disengaja atau direncanakan atau diinginkan yang berkaitan dengan hubungan kerja, yakni sebagai akibat pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan yang termasuk pada perjalanan menuju atau pulang dari tempat kerja yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas (Katsuro, Gadzirayi & Mupararano, 2010: 645).

Kecelakaan kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh setiap tenaga kerja yang melakukan pekerjaan kerugian tidak hanya korban jiwa dan materi bagi pekerja dan pengusaha tetapi juga dapat mengganggu proses produksi secara keseluruhan dan merusak lingkungan yang pada akhirnya berdampak langsung dengan masyarakat sekitar.

Kecelakaan dapat terjadi karena kondisi alat atau material yang kurang baik atau berbahaya. Kecelakaan juga dapat dipicu oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak aman. Disamping itu, kecelakaan juga dapat bersumber dari manusia yang melakukan kegiatan di tempat kerja dan menangani alat atau material. Faktor penyebab kecelakaan kerja dikategorikan menjadi dua (Ramli, 2010: 33):

1. Kecelakaan yang disebabkan oleh tindakan manusia yang tidak melakukan tindakan penyelamatan (*unsafe act*) misalnya tidak mau menggunakan alat keselamatan dalam bekerja, melepas alat pengaman atau bekerja sambil bergurau. Tindakan ini dapat membahayakan dirinya atau orang lain yang dapat berakhir dengan kecelakaan.
2. Kecelakaan yang disebabkan oleh keadaan lingkungan kerja yang tidak aman (*unsafe condition*) yaitu kondisi di lingkungan kerja baik alat, material atau lingkungan yang tidak aman dan membahayakan. Contohnya: penerangan, sirkulasi udara, temperature, kebisingan, getaran, penggunaan indikator warna, tanda peringatan, sistem upah, jadwal kerja, dan lain-lain.

Menurut Heinrich *dalam* Ramli (2010: 35), 88% kecelakaan disebabkan oleh perbuatan/tindakan tidak aman dari manusia (*unsafe act*), sedangkan sisanya

disebabkan oleh hal-hal yang tidak berkaitan dengan kesalahan manusia, yaitu 10% disebabkan kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*) dan 2% disebabkan takdir Tuhan.

Kerugian akibat kecelakaan dikategorikan atas kerugian langsung (*direct cost*) dan kerugian tidak langsung (*indirect cost*). Kerugian langsung misalnya cedera pada tenaga kerja dan kerusakan pada sarana produksi. Kerugian tidak langsung misalnya penurunan produksi, klaim atau ganti rugi, dampak sosial, citra dan kepercayaan konsumen (Ramli, 2010:18).

Kecelakaan kerja dapat menimbulkan korban dan kerugian dalam bentuk sebagai berikut : (Simanjuntak, 2011:165):

1. Pekerja dan atau orang lain meninggal atau luka.
2. Alat-alat produksi rusak.
3. Bahan baku dan bahan produksi lainnya rusak.
4. Bangunan terbakar atau roboh;.
5. Proses produksi terhenti atau terganggu.

Ada beberapa hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Pencegahan ini dilakukan untuk menghindari perusahaan dari permasalahan yang akan timbul apabila kecelakaan kerja sampai benar-benar terjadi. Beberapa pencegahan kecelakaan kerja diantaranya (Ridley, 2008: 117):

1. Mengurangi kondisi yang tidak aman. Hal ini dilakukan dengan cara memastikan bahwa kondisi dan lingkungan kerja telah memenuhi standar-standar keamanan.
2. Mengurangi perilaku kerja yang tidak aman. Ini bisa dilakukan dengan cara memberikan kesadaran bagi para pekerja bahwa mematuhi standar-standar keamanan kerja adalah hal yang sangat penting.
3. Memilih pekerja yang memiliki sikap kerja yang baik. Proses seleksi juga berperan dalam hal manajemen. Perusahaan harus bisa memastikan bahwa pekerja yang dipilih memiliki sikap kerja yang baik. Artinya, pekerja tidak ceroboh, tidak lalai, bertanggung jawab, dan tidak memiliki intense untuk tidak mematuhi peraturan.
4. Melakukan pelatihan K3. Pelatihan mengenai K3 penting untuk diadakan guna meningkatkan kesadaran dan kewaspadaan pekerja akan sumber-sumber bahaya dan cara penanganannya, sehingga bisa meminimalkan potensi terjadinya kecelakaan kerja.
5. Melakukan inspeksi dan motivasi secara terus menerus. Inspeksi harus selalu dilakukan untuk memastikan bahwa pekerja mematuhi dan melaksanakan standar keamanan yang ada. Apabila ditemukan pelanggaran, maka perusahaan bisa langsung melakukan koreksi dan

hukuman kepada pekerja tersebut. Selain itu, motivasi untuk terus patuh terhadap standar keamanan juga harus selalu dilakukan, caranya bisa dengan menempelkan spanduk, poster, atau ajakan untuk selalu berperilaku kerja yang mengikuti standar keamanan.

6. Melakukan audit K3. Audit dilakukan untuk memastikan bahwa sistem dan manajemen K3 sudah direncanakan dan diimplementasikan dengan benar. Audit ini berguna untuk menemukan apakah ada ketidaksesuaian antara standar yang telah ditetapkan dengan implementasi nyata di lapangan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan. Tak terduga, oleh karena di belakang peristiwa itu tidak terdapat unsur kesengajaan, lebih-lebih dalam bentuk perencanaan.

#### **2.2.5. Kesehatan Kerja**

Program kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan memberikan keuntungan bagi para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu untuk bekerja lebih lama (Gravel, Rheume & Legendre, 2011: 166).

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial. Selain itu kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh (Katsuro, Gadzirayi & Mupararano, 2010: 645).

Kirsten (2008:138) mengemukakan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah adanya jaminan kesehatan pada saat melakukan pekerjaan.

#### **2.2.6. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Program manajemen K3 merupakan sebuah proses yang dilaksanakan secara terus menerus selama aktivitas kerja dan aktivitas perusahaan berlangsung. Selain itu implementasi dari manajemen K3 juga harus dikaji secara berkala untuk memastikan bahwa sistem yang telah diterapkan perusahaan telah mampu memberikan perlindungan yang

optimal kepada para pekerja. Apabila sistem yang telah ada dirasa tidak cukup memberikan perlindungan, maka sistem K3 harus disesuaikan (Dewi Hanggraeni, 2012: 172).

Keselamatan dan kesehatan kerja harus dikelola sebagaimana dengan aspek lainnya dalam perusahaan seperti operasi, produksi, logistik, sumber daya manusia, keuangan dan pemasaran. Aspek K3 tidak akan bisa berjalan seperti apa adanya tanpa adanya intervensi dari manajemen berupa upaya terencana untuk mengelolanya (Ramli, 2010: 43).

Dalam pelaksanaan program K3 masih terdapat beberapa kekurangan dalam penerapannya, maka ada beberapa hal yang perlu dilakukan, yaitu (Dewi Hanggraeni, 2012: 180):

1. Diadakan sosialisasi kepada seluruh perusahaan tentang K3, dan adanya regulisasi sistem pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan kerja. Serta sosialisasi dan edukasi kepada para pekerja mengenai pentingnya penerapan K3 dalam lingkungan kerja.
2. Diperlukan kerjasama yang baik antara perusahaan, pekerja, dan Depnaker agar terdaftar dalam program Jamsostek karena pekerjaan berpotensi kecelakaan.
3. Perlu adanya rekrutmen dan penambahan pegawai pengawas spesialis K3 di daerah.
4. Perlu adanya pengembangan database secara elektronik data interchange, sehingga pelaporan dapat dilakukan dengan cepat dan didukung dengan sumber daya manusia yang berkompeten dan andal.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja adalah usaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan, kebakaran, peledakan, pencemaran lingkungan akibat kerja. Kecelakaan kerja dapat menimbulkan kerugian baik bagi tenaga kerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat.

#### **2.2.7. Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Semua program K3 bertujuan untuk mengelola risiko K3 yang ada dalam perusahaan agar kejadian yang tidak diinginkan atau yang dapat menimbulkan kerugian dapat dicegah. Selain itu untuk menciptakan suatu sistem K3 di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja, yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta terciptanya tempat yang aman, efisien, dan produktif (Dewi Hanggraeni, 2012: 179).

Program K3 merupakan hal yang tidak bisa diabaikan lagi oleh perusahaan. Usaha-usaha manajemen merupakan suatu tujuan yang hendak dicapai yaitu sebagai berikut (Ardana, Mujiati & Utama, 2012: 213):

1. Tujuan umum
  - a. Melindungi tenaga kerja di tempat kerja agar selalu terjamin keselamatan dan kesehatannya sehingga dapat diwujudkan peningkatan produksi dan produktivitas kerja.
  - b. Melindungi setiap orang lain yang berada di tempat kerja yang selalu dalam keadaan selamat dan sehat.
  - c. Melindungi bahan dan peralatan produksi agar dapat dicapai secara aman dan efisien.
2. Tujuan khusus
  - a. Mencegah dan atau mengurangi kecelakaan kerja kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja.
  - b. Mengamankan mesin, instalasi, pesawat, alat, bahan dan hasil produksi.
  - c. Menciptakan lingkungan kerja dan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat dan penyesuaian antara pekerjaan dengan manusia atau antara manusia dengan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja adalah melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya.

#### **2.2.8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja Karyawan**

Menurut Kasmir dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2016, 274-276), faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan, yaitu :

1. Kelengkapan Peralatan Kerja  
Maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga ikut terjamin.
2. Kualitas peralatan kerja  
Artinya di samping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Makin tidak berkualitas perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja karyawan makin tidak terjamin. Guna meningkatkan kualitas perlengkapan kerja, maka diperlukan pemeliharaan perlengkapan secara terus-menerus.

3. **Kedisiplinan karyawan**  
Maksudnya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin. Artinya timbul risiko kecelakaan makin besar dan sering terjadi. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang disiplin, akan keselamatan kerjanya makin terjamin. Penggunaan perlengkapan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari, lupa dan kelalaian karyawan.
4. **Ketegasan pimpinan**  
Maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan. Karena pimpinan yang tegas akan memengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, demikian pula sebaliknya jika pimpinannya tidak tegas, maka karyawan banyak yang bertindak masa bodoh, akibatnya keselamatan kerjanya menjadi tidak terjamin.
5. **Semangat kerja**  
Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka semangat kerja karyawan juga akan turun.
6. **Motivasi kerja**  
Maksudnya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.
7. **Pengawas**  
Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik. pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV di tempat-tempat tertentu.
8. **Umur dan alat kerja**  
Maksudnya umur dari peralatan kerja juga akan memengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati

umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih kelihatan baik.

Faktor keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2002,163), bahwa penerapan keselamatan kerja yang baik adalah :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
  - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya diperhitungkan keamanannya.  
Dalam penyimpanan barang yang berbahaya milik perusahaan harus diawasi oleh pengawas dan secara periodik yaitu sebulan sekali dilakukan pengecekan.
  - b. Ruang kerja yang tidak padat dan sesak  
Tersedia ruangan kerja yang ideal dan memenuhi standar yaitu memiliki tinggi langit-langit minimal 2,5 M dari lantai.
  - c. Pembuangan kotoran dan limbah sudah pada tempatnya  
Dipisahkannya antara sampah kering dan basah serta diamankan di tempat pembuangan sementara yang jauh dari lingkungan perkantoran.
2. Pemakaian peralatan kerja
  - a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak  
Peralatan yang sudah usang tidak boleh dipergunakan lagi dan diamankan didalam gudang
  - b. Penggunaan mesin, alat elektronik dengan pengaman yang baik  
Disediakkannya machine guarding sebagai alat pengaman mesin yang berbahaya
3. Pengaturan penerangan
  - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tepat  
Menggunakan pencahayaan standar minimal 100 lux
  - b. Ruang kerja yang cukup cahaya, dan tidak remang-remang
4. Pembinaan pegawai
  - a. Adanya pelatihan dan pendidikan keselamatan kerja  
Diadakannya pelatihan dan pendidikan keselamatan kerja setahun sekali secara rutin oleh pakar SMK3.
  - b. Adanya kartu penelitian  
Adanya kartu penelitian keselamatan kerja setiap pegawai untuk mengevaluasi kinerja setiap bulannya

Menurut Syafi'i (2008 , 36) menyebutkan faktor- faktor dari keselamatan kerja adalah :

1. Lingkungan Kerja secara fisik.
  - a. Penempatan benda atau barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya. Penempatan dapat pula dilakukan dengan diberi tanda, batas-batas dan peringatan yang cukup.
  - b. Perlindungan para pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik. perlengkapan perlindungan misalnya helm pengaman (*helm safety*), rompi keselamatan (*safety vest*), sepatu keselamatan (*safety boots*), masker, penutup telinga dan sebagainya.
  - c. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya : pintu/ terowongan darurat, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti : tabung oksigen, mobil ambulans dan sebagainya.
2. Lingkungan sosial psikologis  
 Jaminan keselamatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenal berbagai jaminan lihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja menurut Syafi'i (2008, 36) yang meliputi :
  - a. Perlakuan yang adil terhadap semua pegawai atau pekerja tanpa membedakan agama, suku, kewarganegaraan, turunan dan lingkungan sosial.
  - b. Perawatan atau pemberian asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja sangat besar.
  - c. Masa depan pegawai terutama tidak mampu lagi ,melakukan pekerjaan akibat suatu kecelakaan, baik fisik maupun mental.
  - d. Kepastian kedudukan dalam pekerjaan, hal ini merupakan salah satu jaminan bahwa orang-orang dalam organisasi itu dilindungi hak dan kedudukannya oleh peraturan. Faktor pegawai dijamin secara seimbang dengan kewajibannya.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja dipengaruhi oleh banyaknya faktor penting terutama sangat erat kaitannya dengan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan sosial psikologis. Dari mulai keadaan tempat di lingkungan kerja, kedisiplinan karyawan dalam menggunakan peralatan kerja, kualitas peralatan kerja yang akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri dan jaminan keselamatan kerja yang diberikan kepada karyawan secara adil.



### 2.2.9. Indikator Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Suma'mur (2005: 7), ada lima indikator yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya. Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

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

Program keselamatan dan kesehatan kerja mengacu pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Jika suatu perusahaan melakukan pengukuran keamanan dan kesehatan yang efektif, maka semakin sedikit pegawai yang akan mengalami dampak penyakit jangka pendek atau jangka panjang akibat bekerja di perusahaan tersebut. Strategi atau upaya untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif dapat dilihat dari 5 (lima) dimensi (Jackson, Schuler & Werner, 2011: 289):

1. Mengukur dan mengawasi. Dalam rangka upaya meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, maka suatu pencegahan kecelakaan serta penyakit akibat kerja harus dimulai dari mengukur mengidentifikasi bahaya atau risiko yang dapat muncul dalam lingkungan kerja. Setelah itu baru dilakukan pengawasan dan penilaian terhadap bahaya tersebut.
2. Pencegahan kecelakaan. Merancang lingkungan kerja dengan baik merupakan salah satu upaya terbaik untuk mencegah dan meningkatkan keselamatan kerja.
3. Pencegahan penyakit. Penyakit kerja dapat lebih merugikan dan berbahaya daripada kecelakaan kerja. Karena penyakit sering kali membutuhkan waktu lama untuk berkembang, kondisi kerja yang berbahaya bisa tidak terdeteksi selama beberapa tahun. Mengembangkan strategi untuk mengurangi tingkat kejadian penyakit ini biasanya lebih sulit daripada mengurangi kecelakaan dan cedera.
4. Manajemen tekanan. Program manajemen dalam memberikan program yang dirancang untuk membantu pegawai dalam menghadapi tekanan terkait dengan pekerjaan merupakan strategi untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Program ini diharapkan dapat mengurangi tekanan yang dialami oleh pegawai.
5. Program kesehatan. Perusahaan-perusahaan semakin berfokus untuk menjaga pegawainya tetap sehat. Dengan meningkatkan kesehatan

pegawainya, perusahaan dapat mengurangi pengeluaran dan meningkatkan keuntungan mereka

Berdasarkan teori-teori tentang program K3 di atas, dapat disimpulkan bahwa program K3 adalah usaha untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sejahtera, bebas dari kecelakaan, kebakaran, peledakan, pencemaran lingkungan akibat kerja. Kecelakaan kerja dapat menimbulkan kerugian baik bagi tenaga kerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Indikator program K3 adalah mengukur dan mengawasi, pencegahan kecelakaan, pencegahan penyakit, manajemen tekanan dan program kesehatan.

### **2.3. Kinerja Karyawan**

#### **2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya kinerja seseorang. Adapun pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut (Abdullah, 2014: 3) Kinerja adalah Prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009:34) “Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011: 101), “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.” Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67), “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil dari implementasi rencana kerja oleh suatu perusahaan dan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku yang berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

### 2.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian untuk kerja merupakan suatu proses organisasi menilai unjuk kerja pegawainya. Tujuannya adalah untuk memberikan masukan kepada pegawai dalam usaha memperbaiki kinerjanya dan produktivitas organisasi. Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Yani (2012:119) sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang:
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam:
  - a. Penugasan kembali seperti mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
  - b. Promosi, kenaikan jabatan.
  - c. Training dan latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemauan kerja mereka:
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan seleksi.
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
13. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, kompensasi dan sebagai imbalan lainnya.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
16. Sebagai alat untuk membantu mendorong karyawan mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah penting dalam rangka pengembangan karyawan yang berkinerja tinggi maupun rendah. Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi bagi karyawan maupun organisasi dalam rangka mengembangkan kinerja.

### **2.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Organisasi atau perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik dan berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Yani (2012: 121) adalah sebagai berikut:

1. Posisi tawar  
Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
2. Perbaikan kinerja  
Umpan balik pelaksanaan kinerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
3. Penyesuaian kompensasi  
Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba/rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah/bonusnya atau kompensasi lainnya.
4. Keputusan penempatan  
Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, dan pemindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk kinerja yang lalu.
5. Pelatihan dan pengembangan  
Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.
6. Perencanaan dan pengembangan karier  
Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan karyawan.
7. Evaluasi proses *staffing*  
Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.

8. Defisiensi proses penempatan karyawan  
Kinerja yang baik atau buruk mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.
9. Ketidakkuratan informasi  
Kinerja yang lemah menandakan adanya kesalahan didalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi SDM.
10. Kesalahan dalam merancang pekerjaan  
Kinerja yang lemah mungkin merupakan gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat.
11. Kesempatan kerja yang adil  
Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
12. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal  
Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan kerja. Jika faktor ini tidak dapat diatasi karyawan bersangkutan, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuan.
13. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja  
Departemen SDM biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan di semua departemen. Elemen-elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria.
14. Umpan balik ke SDM  
Kinerja baik atau buruk di seluruh perusahaan mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja karyawan adalah tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan.

#### **2.3.4. Metode Penilaian Kinerja**

Dalam mengetahui kinerja seorang karyawan tentu melalui proses penilaian guna mengetahui hasil kerja karyawannya, berikut metode penilaian kinerja menurut Kusdyah (2008: 126) adalah sebagai berikut:

1. *Rating scale*  
Penilaian prestasi metode ini didasarkan pada suatu skala dari sangat baik, baik, cukup, kurang baik, dan jelek. Bentuk ini sangat umum dipakai oleh organisasi dan dilakukan secara subyektif oleh penilai. Evaluasi ini membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut.

2. *Checklist*  
*Checklist* adalah penilaian yang didasarkan pada suatu standar unjuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah karyawan sudah mengerjakannya.
3. *Critical incident technique*  
*Critical incident technique* adalah penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan di tempat kerja, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik. Penilaian dilakukan melalui observasi langsung ke tempat kerja, kemudian mencatat perilaku-perilaku kritis yang tidak baik, dan mencatat tanggal dan waktu kejadiannya perilaku tersebut.
4. Skala penilaian berjangkarkan perilaku  
Skala penilaian perilaku berjangkarkan perilaku (*behaviorally anchored rating scale-BARS*) adalah menilai yang dilakukan dengan membuat spesifikasi unjuk kerja dalam elemen-elemen tertentu.
5. Pengamatan dan tes unjuk kerja  
Pengamatan dan tes unjuk kerja adalah penilaian yang dilakukan melalui tes di lapangan.
6. Metode perbandingan kelompok  
Metode ini dilakukan dengan membandingkan seorang pegawai dengan rekan sekerjanya. Dilakukan oleh atasan dengan melakukan beberapa teknik seperti pemeringkatan (*ranking method*), Pengelompokan pada klasifikasi yang sudah ditentukan (*force distribution*), pemberian poin atau angka (*point allocation method*), dan metode perbandingan dengan karyawan lain (*paired comparison*).
7. Penilaian diri sendiri  
Penilaian diri sendiri adalah penilaian karyawan untuk dirinya sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.
8. *Management By Objective (MBO)*  
*Management by objective* adalah sebuah program manajemen yang mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan-tujuan yang dicapai.
9. Penilaian secara psikologis  
Penilaian secara psikologis adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi, dan lain-lain yang bersifat psikologis. Penilaian kecerdasan, tes kecerdasan emosional, dan tes kepribadian, yang dilakukan melalui wawancara atau tes-tes tertulis.

#### 10. *Assessment centre*

*Assessment centre* atau pusat penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa metode penilaian kinerja meliputi *rating scale*, *shecklist*, *critical incident technique*, skala penilaian berjangkarkan perilaku, pengamatan dan tes unjuk kerja, metode perbandingan kelompok, penilaian diri sendiri, *management By Objective (MBO)*, penilaian secara psikologis, dan *assessment centre*.

#### 2.3.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun menurut Wirawan (2009: 55) unsur-unsur yang dinilai dalam kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas  
Penilai menilai pegawai dilihat dari hasil kemampuan dalam menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau pula dari ketelitian.
2. Kuantitas  
Penilai menilai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya atau sejumlah hasil tugas setiap harinya
3. Inisiatif  
Penilai menilai inisiatif karyawan di dalam bekerja dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan pekerjaan.
4. Kerjasama  
Penilai menilai kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya, baik secara vertikal maupun horizontal, dan baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan.
5. Keterampilan  
Penilai menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan tugasnya.

Adapun menurut Dharma, (2011: 69) menyatakan bahwa hampir seluruh cara penilaian kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
2. Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.

Menurut Sedarmayanti (2007) dalam buku Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suparno Eko Widodo, 2015, 133) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan Mental ( Motivasi Kerja, Disiplin kerja, dan Etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen Kepemimpinan
5. Tingkat Penghasilan
6. Gaji dan Kesehatan
7. Jaminan Sosial
8. Iklim Kerja
9. Sarana dan Prasarana
10. Teknologi, dan
11. Kesempatan berprestasi.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

#### **2.3.6. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator mengenai kinerja karyawan menurut (Robbins, 2006:206)

1. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud kenaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian  
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
6. Komitmen kerja  
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor



Indikator Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan tugas  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo ( 2011, 102) terdapat tujuh indikator kinerja :

1. Tujuan  
Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Standar  
Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
3. Umpan balik  
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. Alat atau sarana  
Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. **Kompetensi**  
Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya 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, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.
7. **Peluang**  
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Berdasarkan teori-teori tentang kinerja karyawan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari implementasi rencana kerja oleh suatu perusahaan dan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku yang berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Indikator kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, dan kemandirian yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

#### **2.4. Penelitian Sebelumnya**

Ada beberapa penelitian yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini karena memiliki beberapa kemiripan terutama dari segi variabel yang diteliti, yaitu sebagai berikut:

1. Wieke Yuni Christiani dkk (2007), dengan judul penelitian Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel bebas yang terdiri dari Komitmen Top Management terhadap K3 ( $X_1$ ), Peraturan dan Prosedur K3 ( $X_2$ ), Komunikasi Pekerja ( $X_3$ ), Kompetensi Pekerja ( $X_4$ ), Lingkungan Kerja ( $X_5$ ), dan Keterlibatan Pekerja dalam K3 ( $X_6$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Fandi Akhmad Yani (2009), dengan judul penelitian Pengaruh Program Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Yani Putra Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel bebas yang terdiri dari Komitmen Top Management terhadap K3 ( $X_1$ ), Peraturan dan Prosedur K3 ( $X_2$ ), Komunikasi Pekerja ( $X_3$ ), Kompetensi Pekerja ( $X_4$ ), Lingkungan Kerja ( $X_5$ ), dan Keterlibatan Pekerja dalam K3 ( $X_6$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
3. Ropita, (2013), Pengaruh Program Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa

Kuantan Singingi. Uji regresi simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh ( $R^2$ ) oleh kedua variabel secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya 52,8% sedangkan sisanya sebesar 47,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak teliti dalam penelitian ini.

## **2.5. Konstelasi Penelitian**

### **Hubungan antara program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan**

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seorang pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Indikator kinerja antara lain kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Perusahaan pastinya menginginkan karyawan memiliki kinerja yang baik dan mampu memberikan dampak positif kepada perusahaan. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai kinerja yang baik dari karyawannya yaitu melakukan program keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan adanya program tersebut, maka setiap karyawan akan mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja baik secara fisik, sosial, maupun psikologis agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja. Program K3 adalah proses yang dilaksanakan secara terus menerus selama aktivitas kerja dan aktivitas perusahaan berlangsung. Selain itu implementasi dari manajemen K3 juga harus dikaji secara berkala untuk memastikan bahwa sistem yang telah diterapkan perusahaan telah mampu memberikan perlindungan yang optimal kepada para pekerja. Apabila sistem yang telah ada dirasa tidak cukup memberikan perlindungan, maka sistem K3 harus disesuaikan. Dengan indikator Program K3 yaitu mengukur dan mengawasi, pencegahan kecelakaan, pencegahan penyakit, manajemen tekanan, dan program kesehatan.

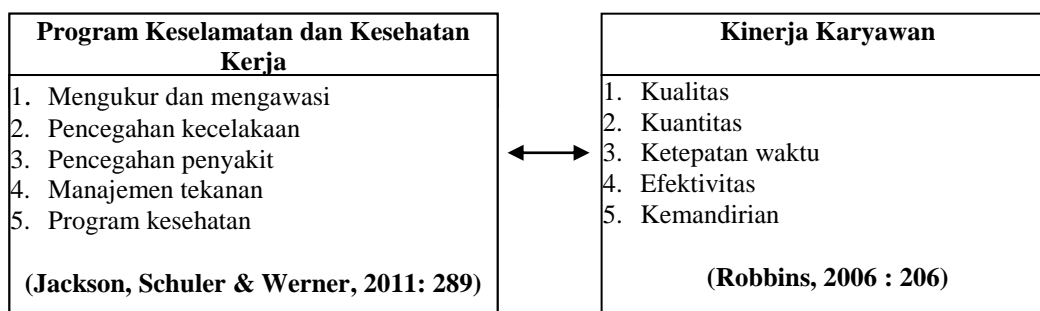
Hubungan antara program K3 dengan kinerja karyawan menjadikan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Apabila karyawan dalam perusahaan tersebut terpenuhi akan program keselamatan dan kesehatan kerjanya, maka kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut dapat bekerja lebih maksimal dan tujuan organisasi akan tercapai. Selain itu juga perusahaan dapat mengurangi pengeluaran sekaligus memenuhi kebutuhan pegawainya, serta memenuhi kewajiban mereka bagi masyarakat luas. Karena program K3 dapat menghasilkan sumber daya manusia yang lebih produktif yang dapat melaksanakan pekerjaan secara kreatif.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan hal tersebut selaras dengan

teori yang dikemukakan oleh (Ridley, 2008: 62) yang menyatakan bahwa dengan adanya program K3, konflik-konflik antara karyawan dengan perusahaan tentang program keselamatan dan kesehatan karyawan dapat diatasi, karena karyawan beranggapan bahwa perusahaan akan memikirkan keselamatan dan kesehatan mereka saat bekerja.

Untuk menggambarkan hubungan program K3 dengan kinerja karyawan, maka dibuatlah konstelasi penelitian. Program K3 adalah sebagai variabel bebas ( variabel independen), sedangkan kinerja karyawan adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam paradigma pemikiran sebagai berikut.

Berdasarkan kajian teori yang dikemukakan diatas, maka dapat disusun paradigma penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1.**  
**Konstelasi Penelitian**

## 2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu suatu kesimpulan sementara, tetapi kesimpulan itu belum final, masih harus dibuktikan kebenarannya atau hipotesis adalah suatu jawaban sementara atau dugaan sementara dimana ada kemungkinannya benar dan juga kemungkinannya salah (Pasolong, 2012:84). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Ravindo Rejeki masih rendah.
2. Kinerja karyawan pada PT. Ravindo Rejeki belum baik.
3. Terdapat hubungan positif antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Ravindo Rejeki.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang bersifat analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, yang digunakan untuk menggambarkan atau menguraikan informasi dan kondisi yang sebenarnya dari setiap variabel yang dibahas secara akurat mengenai program K3 dengan kinerja karyawan dengan cara memberikan kuisioner kepada karyawan di PT. Ravindo Rezeki untuk mendapat data yang akurat.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah variabel yang diteliti, yaitu program keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel X (Independent) dengan indikator yaitu mengukur dan mengawasi, pencegahan kecelakaan, pencegahan penyakit, manajemen tekanan, dan program kesehatan, serta kinerja karyawan sebagai variabel Y (Dependent) dengan indikatornya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Pada PT. Ravindo Rezeki yang beralamat di di Jl. RE. Sulaiman Kamurang Rt/01-Rw/11.Nomor 37.Citeureup-Bogor. Jawa Barat 16810.

##### **3.2.2. Unit Analisis**

Menurut Arikunto (2013: 121), yang dimaksud dengan unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subyek penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud disini adalah karyawan pada PT. Ravindo Rezeki yaitu sebanyak 70 orang.

##### **3.2.3. Lokasi Penelitian**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Ravindo Rezeki yang beralamat di Jl. RE. Sulaiman Kamurang Rt/01-Rw/11.Nomor 37.Citeureup-Bogor. Jawa Barat 16810. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi dan penjualan air minum dalam kemasan dengan merek DeAs. Perusahaan ini memproduksi air minum dalam kemasan yang dikemas dalam beberapa bentuk, antara lain botol, gelas, dan galon.

#### **3.3. Jenis Data dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif karena penelitian yang digunakan berhubungan dengan alat analisis statistik untuk

mengelola survey dan kuesioner dimana akan diuji untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara variabel tersebut.

### **3.3.2. Sumber Data Penelitian**

#### **3.3.2.1. Data Primer**

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari lapangan melalui kuesioner dan observasi kepada responden penelitian, yaitu karyawan pada PT. Ravindo Rejeki mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan.

#### **3.3.2.2. Data Sekunder**

Krisyantono (2008: 41) menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder. Data sekunder dapat diperoleh dari buku-buku, artikel, instansi/tempat penelitian, jurnal-jurnal dan hasil penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini akan diperoleh dari:

1. Buku, yaitu buku-buku yang berkaitan dengan tema dan judul penelitian, sesuai dengan teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini.
2. Sumber ilmiah, seperti skripsi dan jurnal ilmiah mengenai manajemen sumber daya manusia, dan program keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja.
3. Data-data dari PT. Ravindo Rejeki, seperti jumlah karyawan dan struktur organisasi.
4. *Website* yang berisi data-data atau sumber ilmiah yang relevan dengan penelitian.

### **3.4. Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu penulis mengklasifikasikan variabel-variabel kedalam dua kelompok, yaitu:

1. Variabel Independent (X)  
Variabel ini disebut juga variabel bebas yang mempengaruhi menjadi sebab. Dalam proposal penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
2. Variabel Dependen (Y)  
Variabel ini disebut juga variabel terikat yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat. Dalam skripsi penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan PT. Ravindo Rezeki

Selanjutnya kedua variabel tersebut dituangkan ke dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.  
Operasionalisasi Variabel  
Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan  
Pada PT. Ravindo Rejeki

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Mengukur dan mengawasi	a. mengidentifikasi bahaya dan resiko yang dapat muncul dalam lingkungan b. mengawasi terjadinya kecelakaan kerja	Ordinal
	Pencegahan kecelakaan	a. mengupdate peralatan keselamatan kerja b. menyiapkan kebijakan dan prosedur keselamatan secara formal c. penyusunan dan penyimpanan barang yang kurang diperhatikan	Ordinal
	Pencegahan penyakit	a. mengembangkan strategi untuk mengurangi tingkat kejadian penyakit b. meminimalisirkan pencemaran udara,air, dan lingkungan. c. pembuangan limbah dari produksi yang harus baik	Ordinal
	Manajemen tekanan	a. distribusi sesuai permintaan b. meningkatkan efisiensi energi. c. tingkat kenyamanan kerja dalam pelaksanaan pekerjaannya	Ordinal
	Program kesehatan	a. melaksanakan program BPJS/prudensial b. mengurangi tingkat kecelakaan kerja	Ordinal
Kinerja karyawan	Kualitas	a. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapi b. kemampuasn karyawan dalam mengerjakan kegiatan produksi sesuai dengan standar operasional prosedur c. kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	Ordinal
	Kuantitas	a. hasil pekerjaan harus sesuai dengan target yang ditetapkan b. Instruksi kerja c. Menyesuaikan diri dengan cara kerja perusahaan d. Semangat dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
	Ketepatan waktu	a. Waktu bekerja yang efektif dan efisien b. Sedikit kesalahan dalam bekerja c. Memperhatikan tingkat absensi	Ordinal
	Efektivitas	a. target terpenuhi b. peningkatan jumlah produksi. c. tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).	Ordinal
	Kemandirian	a. kebebasan yang disertai penekanan akan rasa tanggung jawab b. kesadaran peran dalam pekerjaan.	Ordinal

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Secara umum, sampel dapat diartikan sebagai individu yang akan diselidiki dari keseluruhan individu. Menurut Sugiyono (2012: 91), sampel adalah “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Selanjutnya, teknik *sampling* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* dimana pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak. Penentuan ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan ketentuan rumus Slovin. Adapun alasan menggunakan rumus Slovin adalah untuk mendapatkan sampel yang representatif dan lebih pasti atau mendekati populasi yang ada. Rumus Slovin seperti yang dikemukakan oleh Umar (2003: 78), yaitu :

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

Dimana :

$n$  = Ukuran sampel

$N$  = Ukuran populasi

$e$  = Tingkat kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel, tingkat kesalahan 5% ( $\alpha$ )

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ravindo Rejeki pada tahun 2016 yaitu sebanyak 85 orang. Dengan demikian, dari data tersebut didapatkan ukuran sampel sebagai berikut:

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

$$n = \frac{85}{1 + 85 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{85}{1 + 85 \cdot 0,0025}$$

$$n = \frac{85}{1 + 0,2125} = 70,103 \approx 70$$

Dengan demikian, dari perhitungan untuk mengetahui ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 5 persen adalah sebanyak 70 responden.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Menurut Sugiyono (2014:137), untuk memperoleh data dalam penelitian ini dilakukan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:



### 1. Sumber primer

Dalam hal ini studi lapangan yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

- a. Observasi atau mengamati langsung kegiatan yang dilakukan di PT. Ravindo Rejeki.
- b. Wawancara yang dilakukan secara langsung kepada pihak PT. Ravindo Rejeki.
- c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dimana daftar pertanyaan jenisnya tertutup dengan pilihan jawaban dengan Skala Likert. Dari prosedur pengumpulan data dengan kuesioner, penulis menggunakan Skala Likert yang dimodifikasi dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 5.  
Tabel Keterangan Skala Likert

Pilihan	Skala	Inisial
Sangat Setuju Sekali	5	SS
Setuju	4	S
Ragu-ragu	3	R
Tidak Setuju	2	TS
Sangat Tidak Setuju	1	STS

Sumber: Sugiyono (2012: 146)

### 2. Sumber sekunder (studi kepustakaan)

Dalam pengumpulan data ini penulis mempelajari berbagai literatur yang ada kaitannya dengan variabel penelitian maupun obyek penelitian, baik buku-buku wajib maupun buku-buku penunjang lainnya serta bahan mata kuliah yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

#### 3.6.1. Uji Validitas

Pengujian kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauhmana pertanyaan dalam kuesioner dapat dimengerti oleh responden. Uji pendahuluan yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah pengujian kuesioner. Kuesioner diuji validitasnya untuk mengetahui bagaimana alat ukur (*instrument*) mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson* berikut (Sugiyono, 2014: 356).

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas yang dicari

N = Jumlah responden

X = Skor variabel program keselamatan dan kesehatan kerja

Y = Skor variabel kinerja karyawan bagian angkutan

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Item pertanyaan yang dinyatakan valid adalah yang memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (Sugiyono, 2012: 179).

Uji validitas penelitian dilakukan dengan mencari nilai korelasi *Product Moment* (Pearson) antara masing-masing item dengan skor total, dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ ). Uji validitas dilakukan terhadap 10 (sepuluh) orang responden yang bukan merupakan sampel penelitian. Untuk responden yang berjumlah 10, dapat diperoleh derajat kebebasan sebesar  $10-2 = 8$  dan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,632. Nilai  $r_{tabel}$  ini selanjutnya digunakan untuk kriteria validitas item-item kuesioner. Untuk dapat dinyatakan valid, koefisien korelasi item total harus lebih besar dari 0,632. Berikut adalah tabel hasil uji validitas masing-masing variabel:

Tabel 6.  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	1. Mengukur dan mengawasi	1	0,853	0,632	Valid
		2	0,670	0,632	Valid
		3	0,872	0,632	Valid
	2. Pencegahan kecelakaan	1	0,789	0,632	Valid
		2	0,821	0,632	Valid
		3	0,820	0,632	Valid
	3. Pencegahan penyakit	1	0,743	0,632	Valid
		2	0,904	0,632	Valid
	4. Manajemen tekanan	3	0,870	0,632	Valid
		1	0,784	0,632	Valid
	5. Program kesehatan	2	0,932	0,632	Valid
		3	0,750	0,632	Valid
		1	0,934	0,632	Valid
		2	0,858	0,632	Valid
		3	0,965	0,632	Valid
Kinerja karyawan	1. Kualitas	1	0,830	0,632	Valid
		2	0,830	0,632	Valid
	2. Kuantitas	1	0,783	0,632	Valid
		2	0,783	0,632	Valid
	3. Ketepatan waktu	1	0,875	0,632	Valid
		2	0,875	0,632	Valid
	4. Efektivitas	1	0,875	0,632	Valid
		2	0,875	0,632	Valid
	5. Kemandirian	1	0,786	0,632	Valid
		2	0,786	0,632	Valid

Sumber: Data primer, diolah 2018

Berdasarkan Tabel , dapat diketahui bahwa hasil uji validitas masing-masing variabel program k3 dan kinerja karyawan menunjukkan butir pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,632), maka dapat disimpulkan, hasil uji validitas pada semua butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji keterandalan instrumen yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas ini dilakukan pada saat sebelum penelitian untuk mengetahui apakah instrumen pengumpulan data tersebut sebuah reliabel (dapat diandalkan) atau belum. Apabila ternyata hasilnya tidak reliabel, maka hal yang perlu dilakukan adalah memperbaiki kuesioner. Jika hasilnya reliabel, maka penelitian akan dilanjutkan dengan menyebarkan kuesioner.

Tabel 7.  
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,19	Sangat tidak reliabel
> 0,20 – 0,39	Kurang reliabel
> 0,40 – 0,59	Cukup reliabel
> 0,60 – 0,79	Reliabel
> 0,80 – 1,00	Sangat reliabel

Sumber: Ghozali (2006: 41)

Uji reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus berikut (Pasolong, 2012: 178):

$$\alpha = r_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_b^2}{S_{tot}^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{ii}$  : koefisien reliabilitas instrumen

$k$  : jumlah butir instrumen

$S_b^2$  : varians butir

$S_{tot}^2$  : varians total

Apabila  $r_{hitung}$  positif dan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dan nilai *alpha cronbach* minimum adalah 0,6 maka pernyataan dalam kuesioner reliabel. Pengujian reliabilitas diolah dengan menggunakan *software SPSS (Statistical Package for Social Sciences)* versi 21 for Windows.

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 5%. Instrumen penelitian sebagai alat pengumpul data dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha

lebih besar dari nilai kritis product moment (0,6). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8.  
Hasil Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Pembanding	Keterangan
Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	1. Mengukur dan mengawasi	0,895	0,600	Sangat reliabel
	2. Pencegahan kecelakaan	0,902	0,600	Sangat reliabel
	3. Pencegahan penyakit	0,912	0,600	Sangat reliabel
	4. Manajemen tekanan	0,872	0,600	Sangat reliabel
	5. Program kesehatan	0,961	0,600	Sangat reliabel
Kinerja karyawan	1. Kualitas	0,907	0,600	Sangat reliabel
	2. Kuantitas	0,847	0,600	Sangat reliabel
	3. Ketepatan waktu	0,824	0,600	Sangat reliabel
	4. Efektivitas	0,824	0,600	Sangat reliabel
	5. Kemandirian	0,876	0,600	Sangat reliabel

Sumber: Data primer, diolah 2018.

### 3.7. Metode Analisis Data

#### 3.7.1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai objek yang akan diteliti, yaitu mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Gambaran mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan diperoleh melalui tanggapan responden dengan menggunakan skala likert.

Table 5  
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2014:169)

Total dari jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil data jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

### 3.7.2. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk menguji hubungan antara variabel X dengan variabel Y digunakan rumus korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut (Umar, 2003: 201):

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

$r_s$  = Nilai korelasi *Rank Spearman*

$d^2$  = Selisih tiap pasangan rank

$n$  = Jumlah data (jumlah pasangan untuk *Rank Spearman*)

Agar dapat memberikan tafsiran keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 9.  
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2009: 14)

Untuk memudahkan penulis, maka penulis menggunakan *software SPSS (Statistical Package for Social Sciences)* versi 21 for Windows dalam menentukan hasil dari korelasi Karl Pearson.

### 3.7.3. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa persen kontribusi variabel bebas yaitu program keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), maka dapat digunakan Koefisien Determinasi (KD) atau yang disebut dengan koefisien penentu.

Rumus koefisien determinasi adalah:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

$r$  = Koefisien korelasi

### 3.7.4. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka dapat dilakukan uji hipotesis. Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen mempunyai

hubungan atau tidak dengan variabel dependen (Priyatno, 2012: 139). Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

Untuk  $t_{tabel}$  dicari pada tabel distribusi t dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan  $dk = n - 2$ , sedangkan  $t_{hitung}$  dicari dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

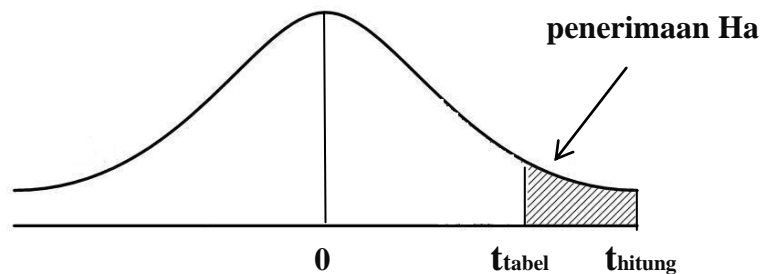
n = Jumlah sampel

Dalam meneliti permasalahan, penulis harus menguji secara empiris kebenarannya. Hipotesis ini sebagai jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Adapun hipotesis statistik adalah sebagai berikut :

$H_0$  :  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya tidak terdapat hubungan antara program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Ravindo Rejeki

$H_a$  :  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya terdapat hubungan antara program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Ravindo Rejeki

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat digambarkan kurva pengujian hipotesis sebagai berikut:



**Gambar 2**  
**Kurva Uji t**

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Ravindo Rejeki**

PT. Ravindo Rejeki pada awalnya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *contractor* dan *mechanical electrical* yang didirikan pada tahun 1998 dengan Nomor SIUP 1318/10-20/PK/XII/2007. Bekerja sama dengan perusahaan lainnya, PT. Ravindo Rejeki dengan komitmen memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan aman dikonsumsi, karena diproduksi oleh mesin-mesin yang modern, tenaga kerja yang handal dan tidak merusak lingkungan. Perusahaan ini akhirnya membuat inovasi baru dengan memproduksi air minum dalam kemasan (AMDK).

PT. Ravindo Rejeki yang memproduksi air minum dalam kemasan diresmikan pada tanggal 14 Januari 2008 oleh Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. Perusahaan ini telah memiliki sertifikat SNI, sertifikat halal, sertifikat *Barkode*, sertifikat Badan POM RI dan memperoleh Izin Usaha Industri dan Izin Gangguan. Perusahaan ini juga telah lulus uji laboratorium di Departemen Teknologi Industri Pertanian Bogor dan Laboratorium Analisis dan Kalibrasi Balai Besar Industri Agro.

PT. Ravindo Rejeki mempunyai visi “Akan menjadi perusahaan pembuat pelayanan produk dan service terbaik bagi pelanggan dan supplier. Proses yang efisien, terjangkau serta menguntungkan kedua belah pihak dengan tenaga kerja berpengalaman dan profesional, pelanggan merasa puas dan setia dengan produk kami”. Sedangkan misinya adalah “Segenap karyawan PT. Ravindo Rejeki memiliki komitmen, ketepatan waktu, menjaga kualitas dan akan selalu memberikan pelayanan produk terbaik bagi pelanggan. Serta pada saat yang sama memberikan kepuasan yang baik bagi perusahaan dan karyawan”.

##### **4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas, dan Wewenang**

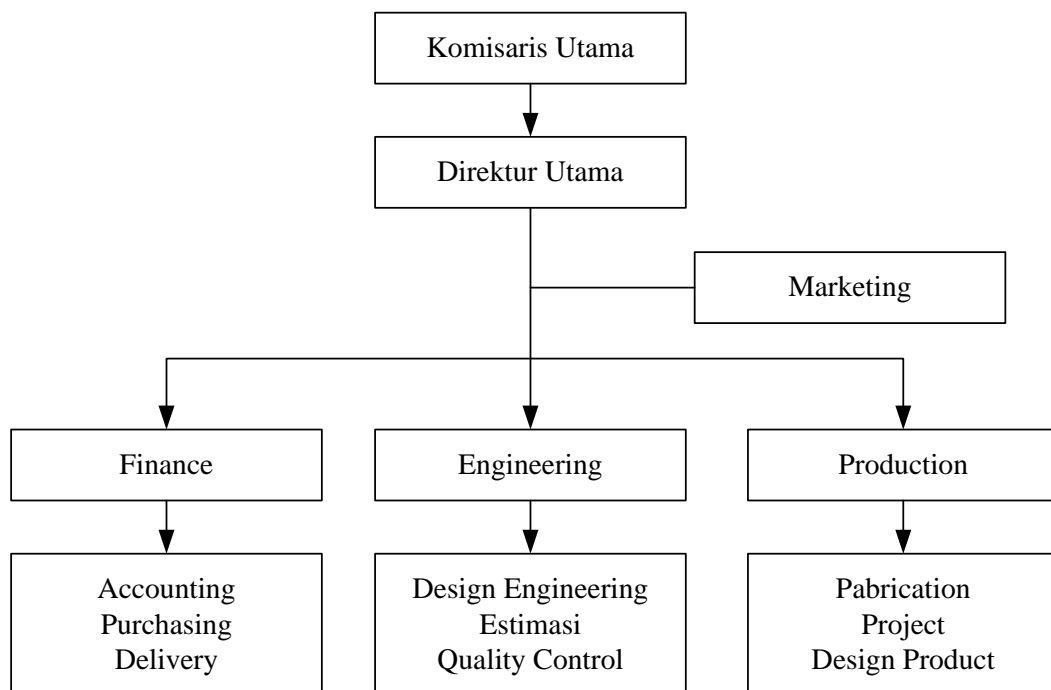
Pada setiap perusahaan, tentu menghadapi masalah bagaimana organisasinya supaya dapat berjalan dengan baik, karena organisasi adalah mencakup pembagian kerja, pembagian wewenang serta tanggung jawab, untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Baik buruknya suatu perusahaan itu tergantung dari organisasi perusahaan itu sendiri, dimana organisasi menunjukkan ketegasan dan batas-batas tanggungjawab masing-masing petugas dari jabatan tertinggi sampai jabatan terendah.

Pendelegasian tugas, wewenang dan tanggungjawab dari pimpinan harus jelas, tegas dan berjalan menurut garis yang telah ditentukan dan dapat dipahami oleh setiap orang yang berada dalam struktur organisasi tersebut. Adanya kesatuan perintah dan tanggungjawab yang seimbang dan serasi juga dalam menetapkan orang

dalam organisasi itu harus sesuai dengan keahlian dan sedapat mungkin dalam struktur organisasinya dibuat sesederhana mungkin, sehingga maju mundurnya suatu perusahaan terlihat, guna mencapai kelancaran aktivitasnya.

Organisasi kerja yang baik dalam suatu perusahaan menghendaki adanya badan yang menentukan tujuan serta menentukan bagaimana dan bila mana sesuatu akan dikerjakan, kemudian menghendaki adanya organ atau badan pengurus melaksanakan tugas-tugas tersebut. Oleh karena itu apabila dalam suatu perusahaan terdapat kerjasama antara banyak orang, maka perlu dibedakan antara kerja pimpinan dan kerja pelaksana.

Dengan melihat struktur organisasi yang dimiliki oleh PT. Ravindo Rejeki, maka tipe organisasi yang dilakukan oleh PT. Ravindo Rejeki adalah tipe organisasi garis, dimana didalam organisasi ini wewenang mengalir dari pimpinan kepada bawahannya dan dari bawahan ini mengalir ke bawahannya lagi dan sampai pada pekerja dalam lapangan kerja masing-masing. Adapun struktur organisasi ke bawah sesuai bagian-bagian sebagai berikut:



Sumber: PT. Ravindo Rejeki, 2018

Gambar 3.  
Struktur Organisasi PT. Ravindo Rejeki

Mengenai tugas dan wewenang dari masing-masing jabatan dalam susunan organisasi PT. Ravindo Rejeki, dijelaskan sebagai berikut:



### 1. Komisaris Utama

Komisaris utama merupakan pemegang saham terbesar dalam perusahaan yang berwenang untuk menentukan arah dan tujuan perusahaan.

Tugas dan wewenang Komisaris Utama :

- a. Menetapkan kebijakan perusahaan dengan menentukan rencana dan tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Mengurus atau menyelenggarakan rapat-rapat direksi serta menerbitkan notulen rapat baik untuk kepentingan operasional maupun dokumentasi.
- c. Memberikan pengarahan dan membuat program kerja perusahaan.
- d. Menyetujui strategi atau program kerja perusahaan.
- e. Dalam kesatuan direksi mewakili perusahaan dalam dan luar pengadilan yang berhubungan dengan kepemilikan.
- f. Mengkoordinir tugas direksi mengenai pertanggungjawaban baik dalam bentuk laporan tahunan maupun tugas berkala lainnya.

### 2. Direktur Utama

Direktur merupakan kedudukan yang paling tinggi dalam menjalankan kegiatan sehari-hari perusahaan. Adapun tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan garis-garis kebijakan perusahaan, menetapkan tujuan dan mengadakan pembaruan dalam perusahaan.
- b. Menetapkan target dari penjualan per tahun.
- c. Memiliki wewenang dalam menangani masalah keuangan, mencari dan mengatur penggunaan dana perusahaan untuk kelancaran operasi perusahaan.
- d. Memimpin rapat evaluasi dan mengawasi usaha operasi perusahaan.
- e. Berhak meminta penjelasan atas apa yang dilakukan diluar kebijakan yang telah ditetapkan dari setiap bagian yang ada dibawahnya.

### 3. Marketing

Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab melakukan *support* atas segala kebutuhan sales dan marketing.
- b. Membuat dan mengirimkan *quotations* kepada customer.
- c. Melakukan follow up kepada customer.
- d. Mengelola segala kebutuhan promosi dan komunikasi.
- e. Membuat materi keperluan *sales and marketing*.
- f. Mengerjakan pekerjaan sales administrasi dan kesekretarisan lainnya.

### 4. Finance

Tugas dan wewenangnya adalah:

- a. Membantu direksi melaksanakan fungsi manajemen dalam bidang keuangan perusahaan, mengatur, mengendalikan, dan menyusun rencana kerja atau anggaran perusahaan.
- b. Bertanggung jawab sebagai pemegang, pengaman penerimaan dan pengeluaran dana kas kecil (*petty cash fund*).

Finance membawahi:

- a. Accounting
- b. Purchasing
- c. Delivery

5. Engineering

Tugas dan wewenangnya adalah:

- a. Melakukan pengawasan produksi yang ada di pabrik.
- b. Memelihara kesehatan mesin dengan cara melakukan kontrol, jika ada kerusakan maka bagian engineering akan segera melakukan perbaikan
- c. Melakukan pengujian produk yang telah diproduksi.

Engineering membawahi:

- a. Design Engineering
- b. Estimasi
- c. Quality Control

6. Production

Tugas dan wewenangnya adalah:

- a. Mengendalikan kuantitas dan kualitas produksi termasuk rencana keperluan material produksi.
- b. Melaksanakan tugas yang lain yang diberikan oleh atasan.
- c. Membuat laporan kegiatan Bagian Produksi.

Production membawahi:

- a. Fabrication
- b. Project
- c. Design Product

#### 4.1.3. Bidang Usaha dan Kegiatan PT. Ravindo Rejeki

PT. Ravindo Rejeki adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan penjualan air minum dalam kemasan dengan merek DeAs. Perusahaan ini memproduksi air minum dalam kemasan yang dikemas dalam beberapa bentuk, yaitu gelas, botol, dan galon.

Prinsip pengolahan air minum dalam kemasan yang dilakukan oleh PT. Ravindo Rejeki adalah sebagai berikut.

1. Bahan baku berupa air baku dialirkan melalui pipa dari mata air. Apabila sumber air jauh dari tempat produksi, maka air dimasukkan ke dalam bak penampung.
2. Perlakuan pertama (perlakuan fisik)

Dari bak penampung, air dipompakan ke bak penampungan berikutnya untuk perlakuan pertama. Pada tahap ini air baku akan disaring dari partikel besar seperti daun, semut, dan kotoran berukuran besar lainnya. Setelah itu dilanjutkan dengan penyaringan pada carbon filter untuk penyaringan yang lebih ketat. Selanjutnya air akan dialirkan ke unit perlakuan air atau *water treatment unit*.

### 3. *Water treatment unit*

*Water treatment unit* merupakan unit yang berdiri sendiri sebagai unit pengolahan khusus yang terdiri dari tahap-tahap proses filtrasi dengan menggunakan filter 3 ukuran yaitu 10 $\mu$ , 5 $\mu$  1  $\mu$ . Tujuannya agar senyawa-senyawa kimia atau partikel yang tidak dikehendaki tidak ikut dalam proses berikutnya.

Penyaringan pendahuluan menggunakan *biom filter* untuk menyaring partikel yang ukurannya lebih besar dari 10 $\mu$ . Pada tahap ini dilakukan perlakuan berupa penghilangan bau, warna, dan penyegaran air. Karbon aktif digunakan untuk memecahkan proses destilasi yang dibentuk oleh komponen volatile dari material. Pori-pori karbon menahannya karena memiliki permukaan yang sangat luas untuk per unit volume. Dalam tahap ini zat seperti klorida dan asam phosphor berkurang. Karbon aktif juga menyerap cairan dan padatan.

Penyaringan berikutnya adalah penyaringan bertingkat menggunakan filter berukuran 5 $\mu$ . Filter ini tidak permanent, harus diganti secara berkala setelah kapasitas 5 juta liter. Selanjutnya dilakukan penyaringan sekali lagi untuk menghilangkan sisa-sisa organik maupun koloid. Hasil keluaran penyaringan ini steril kemudian ditampung dalam tangki *stainless steel*.

### 4. Disinfeksi dengan ozon

Dalam tahap ini dilakukan injeksi ozon sebagai pembunuh bakteri patogen atau secara umum sebagai disinfektan. Air yang telah diinjeksi tersebut akan didiamkan selama 8 jam agar ozon yang diinjeksikan dapat terurai.

### 5. Disinfeksi dengan ultraviolet

Untuk proses disinfeksi dengan ultraviolet ini perlu diusahakan kekeruhan serendah-rendahnya. Organisme yang terkena paparan UV tersebut akan mengalami reaksi UV. Air yang akan didisinfeksi dialirkan ke dalam tabung sinar merkuri dan tabung *reflector* yang dilapisi logam untuk meningkatkan efisiensi disinfeksi dengan waktu detensi maksimum 15 detik. Keuntungan UV adalah: pemeliharaan minimum, tidak menimbulkan dampak bau dan rasa, pengendalian secara otomatis, tanpa menimbulkan bahaya bila terjadi overdosis. Kelemahannya adalah: tidak memiliki residu disinfeksi, biaya mahal, dan memerlukan klarifikasi air yang lebih sempurna. UV juga mematikan bakteri yang belum mati oleh ozon dan dapat melakukan deozonisasi.

### 6. Penampungan *upper tank*

Sebelum dilakukan pengemasan, air keluaran ditampung dalam *upper tank* terbuat dari *stainless steel* untuk selanjutnya diisikan ke dalam kemasan gelas, botol dan galon.

### 7. Pengisian

Proses pengisian dilakukan dalam ruang steril dengan menggunakan mesin yang telah terotomasi. *Set up* mesin dilakukan sesuai kapasitas keluaran yang diharapkan. Kemasan diletakkan pada bagian mesin pengisian atau mesin sejenis dengan kapasitas yang disesuaikan. Kemasan-kemasan tersebut akan dipindahkan

oleh *conveyor* ke lubang-lubang pengisian. Dalam perjalanan pemindahan itu kemasan-kemasan akan melewati bagian disinfeksi UV untuk membunuh bakteri. Saat pengisian, terjadi pula proses penghisapan kotoran oleh mesin dan penyinaran dengan sinar UV. Selanjutnya kemasan-kemasan akan dibawa ke proses penutupan. Ini akan dilakukan secara otomatis oleh mesin. Proses selanjutnya air dalam kemasan tersebut akan didorong sepanjang plat ke bagian *packing*.

#### 4.2. Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kategori yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Berikut hasil analisis data profil responden yang merupakan karyawan PT. Ravindo Rejeki.

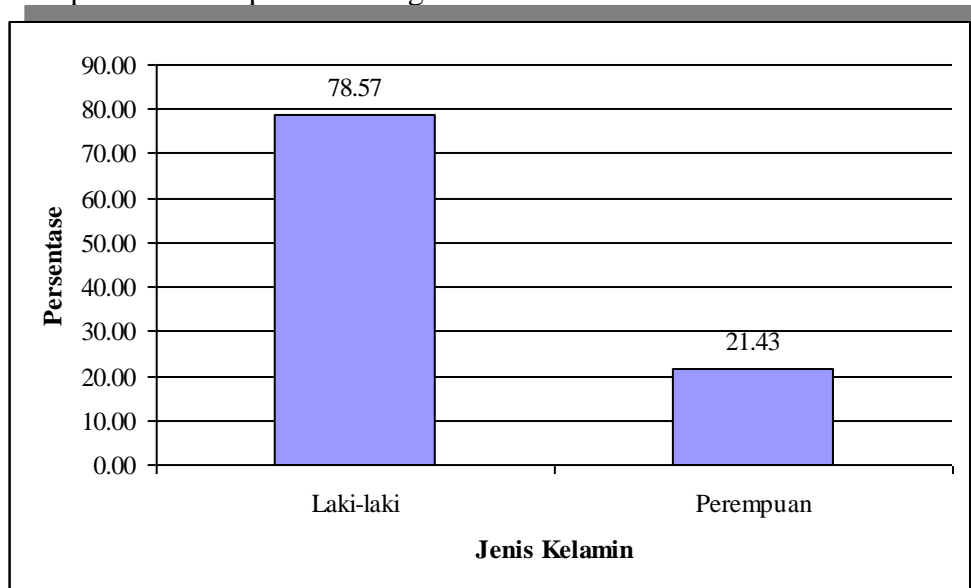
##### 1. Profil responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 10.  
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	55	78,57
2.	Perempuan	15	21,43
Jumlah		70	100

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel profil responden berdasarkan jenis kelamin, maka terlihat gambar persentase responden sebagai berikut :



Sumber: Data diolah, 2018

Gambar 4.  
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 55 responden atau 78,57%, sedangkan perempuan sebanyak 15 responden atau 21,43%.

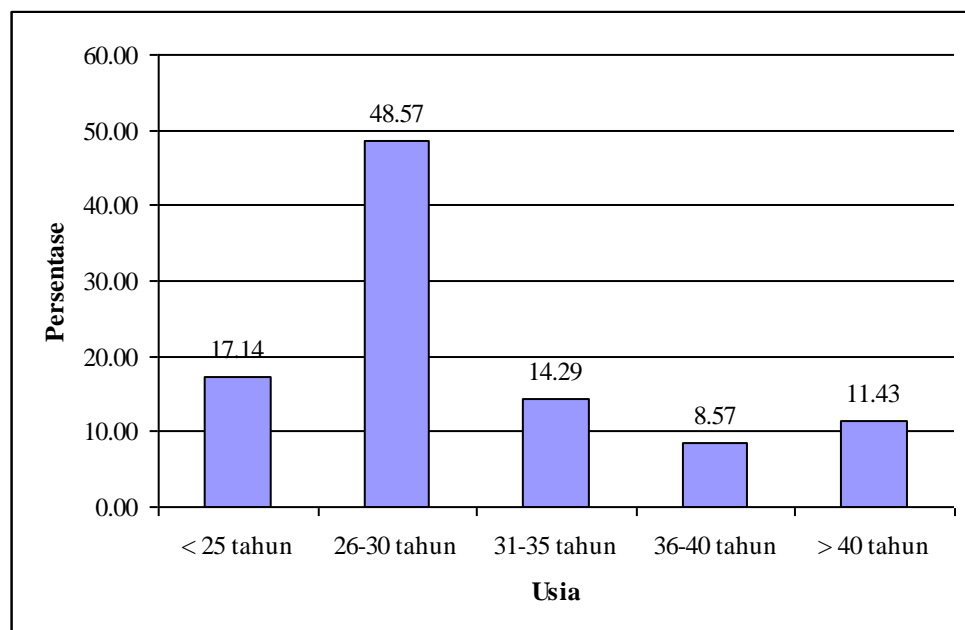
2. Profil responden berdasarkan usia

Tabel 11.  
Profil Responden Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	< 25 tahun	12	17,14
2.	26-30 tahun	34	48,57
3.	31-35 tahun	10	14,29
4.	36-40 tahun	6	8,57
5.	> 40 tahun	8	11,43
Jumlah		70	100

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel profil responden berdasarkan usia, maka terlihat gambar persentase responden sebagai berikut :



Sumber: Data diolah, 2018

Gambar 5.  
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 34 responden atau 48,57%, sedangkan usia responden terendah sebanyak 6 responden atau 8,57% berusia 36-40 tahun.

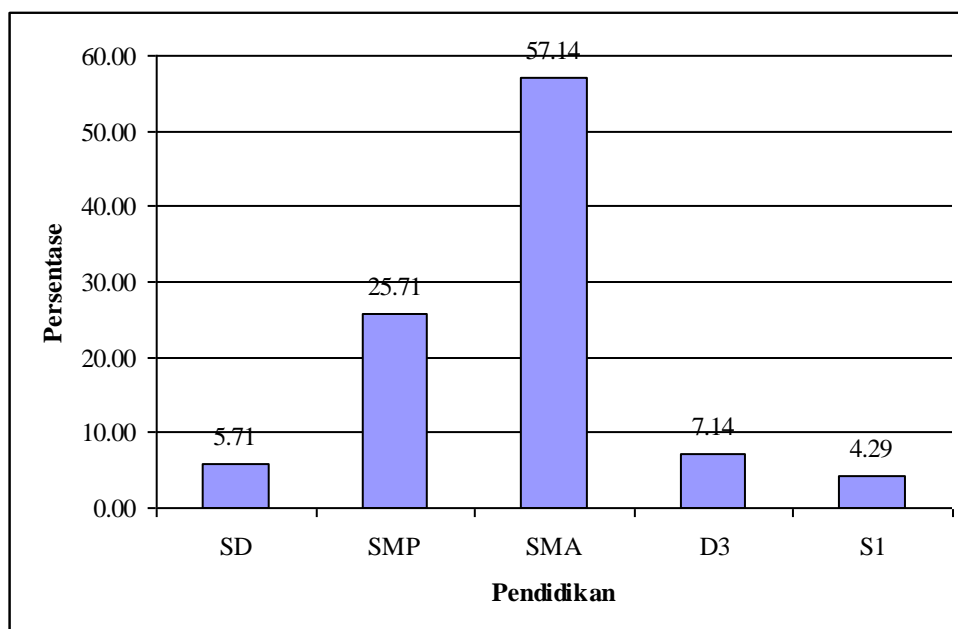
## 3. Profil responden berdasarkan pendidikan

Tabel 12.  
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SD	4	5,71
2.	SMP	18	25,71
3.	SMA	40	57,14
4.	D3	5	7,14
5.	S1	3	4,29
Jumlah		70	100

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel profil responden berdasarkan pendidikan, maka terlihat gambar persentase responden sebagai berikut :



Sumber: Data diolah, 2018

Gambar 6.  
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA yaitu sebanyak 40 responden atau 57,14%, sedangkan pendidikan terendah sebanyak 3 responden atau 4,29% berpendidikan S1.

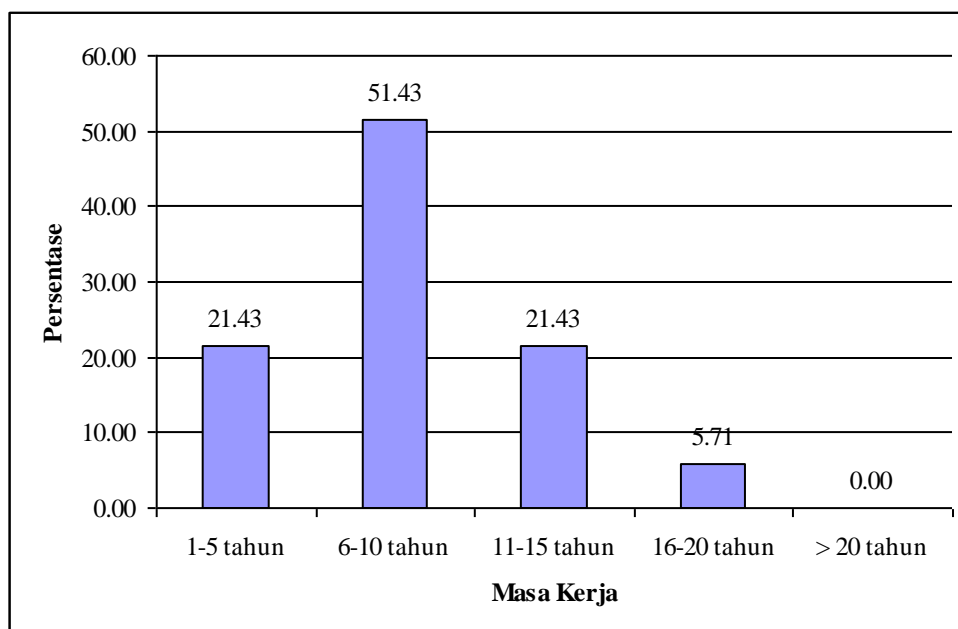
## 4. Profil responden berdasarkan masa kerja

Tabel 13.  
Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	1-5 tahun	15	21,43
2.	6-10 tahun	36	51,43
3.	11-15 tahun	15	21,43
4.	16-20 tahun	4	5,71
5.	> 20 tahun	0	0,00
Jumlah		70	100

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel profil responden berdasarkan masa kerja, maka terlihat gambar persentase responden sebagai berikut :



Sumber: Data diolah, 2018

Gambar 7.  
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden telah bekerja selama 6-10 tahun yaitu sebanyak 36 responden atau 51,43%, sedangkan masa kerja terendah selama > 20 tahun sebanyak 0 responden atau 0,00%.

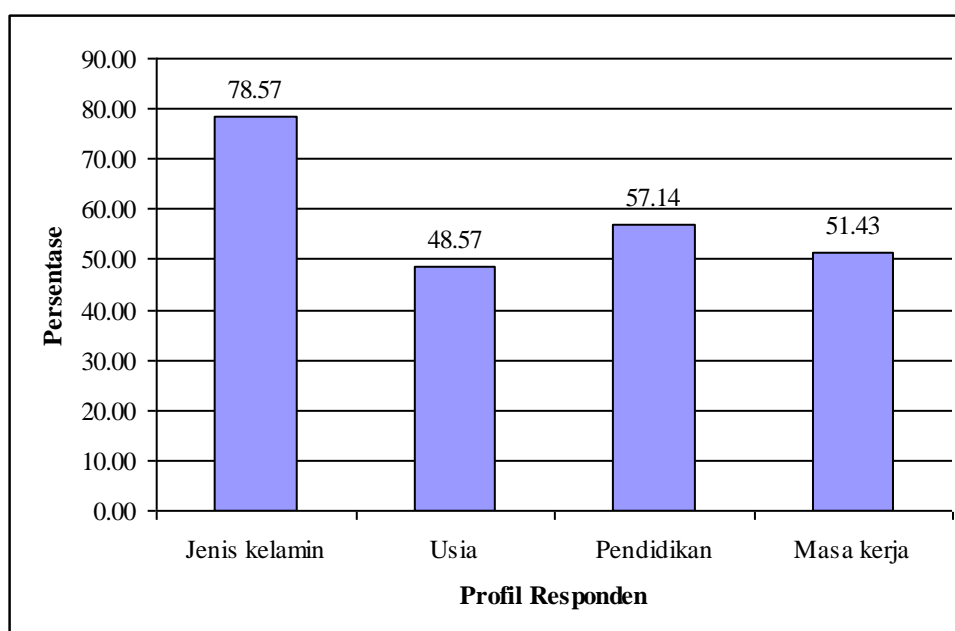
Dari data profil responden di atas, jika dibuat tabel mayoritas responden dapat dilihat dari setiap bagian identitas responden adalah:

Tabel 14.  
Total Profil Responden

No.	Kategori	Mayoritas Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	Jenis kelamin	Laki-laki	55	78,57
2.	Usia	26-30 tahun	34	48,57
3.	Pendidikan	SMA	40	57,14
4.	Masa kerja	6-10 tahun	36	51,43

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel total profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja, maka terlihat gambar persentase responden sebagai berikut :



Sumber: Data diolah, 2018

Gambar 8.  
Tingkat Persentase Profil Responden

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan usia 26-30 tahun yang memiliki tingkat pendidikan SMA dan bekerja selama 6-10 tahun.

### 4.3. Pembahasan

#### 4.3.1. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Ravindo Rejeki

Program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Ravindo Rejeki dapat diketahui setelah penulis menyebarkan kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang merupakan karyawan dari PT. Ravindo Rejeki, yaitu sebanyak 70 responden. Adapun indikator variabel program keselamatan dan kesehatan kerja,



yaitu mengukur dan mengawasi, pencegahan kecelakaan, pencegahan penyakit, manajemen tekanan, dan program kesehatan.

1. Mengukur dan mengawasi

Tabel 15.  
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Mengidentifikasi Bahaya yang Mungkin Timbul Dalam Pelaksanaan Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	40,00
Setuju	4	32	128	45,71
Ragu-ragu	3	10	30	14,29
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	298	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan mengidentifikasi bahaya yang mungkin timbul dalam pelaksanaan pekerjaan dengan jawaban setuju sebesar 45,71% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 40,00%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mengetahui bahwa perusahaan telah mengidentifikasi bahaya yang mungkin timbul dalam pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 16.  
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Mengawasi Pekerjaan Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	12,86
Setuju	4	46	184	65,71
Ragu-ragu	3	13	39	18,57
Tidak Setuju	2	2	4	2,86
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	272	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan mengawasi pekerjaan karyawan dengan jawaban setuju sebesar 65,71% dan dengan jawaban ragu-ragu sebesar 18,57%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mengetahui bahwa perusahaan mengawasi pekerjaan karyawan.

Tabel 17.  
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Melakukan Penilaian Terhadap Bahaya yang Timbul Dalam Pelaksanaan Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	31,43
Setuju	4	28	112	40,00
Ragu-ragu	3	13	39	18,57
Tidak Setuju	2	7	14	10,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	275	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan melakukan penilaian terhadap bahaya yang timbul dalam pelaksanaan pekerjaan dengan jawaban setuju sebesar 40,00% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 31,43%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mengetahui bahwa perusahaan melakukan penilaian terhadap bahaya yang timbul dalam pelaksanaan pekerjaan.

## 2. Pencegahan kecelakaan

Tabel 18.  
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Pengarahan Mengenai Risiko-risiko Dalam Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	18,57
Setuju	4	29	116	41,43
Ragu-ragu	3	24	72	34,29
Tidak Setuju	2	4	8	5,71
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	261	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan memberikan pengarahan mengenai risiko-risiko dalam pekerjaan dengan jawaban setuju sebesar 41,43% dan dengan jawaban ragu-ragu sebesar 34,29%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, bahwa perusahaan telah memberikan pengarahan mengenai risiko-risiko dalam pekerjaan.

Tabel 19.  
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Pelatihan Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	18,57
Setuju	4	16	64	22,86
Ragu-ragu	3	39	117	55,71
Tidak Setuju	2	2	4	2,86
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	250	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan memberikan pelatihan pertolongan pertama pada kecelakaan dengan jawaban setuju sebesar 22,86% dan dengan jawaban ragu-ragu sebesar 55,71%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan merasa ragu-ragu kalau perusahaan memberikan pelatihan pertolongan pertama pada kecelakaan.

Tabel 20.  
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Tanda Atau Simbol Untuk Mengingatnkan Karyawan Pada Risiko Pekerjaan. Misalnya: Gambar Wajib Memakai Helm”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	32,86
Setuju	4	45	180	64,29
Ragu-ragu	3	2	6	2,86
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	301	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan memberikan tanda atau simbol untuk mengingatkan karyawan pada risiko pekerjaan. misalnya: gambar wajib memakai helm dengan jawaban setuju sebesar 64,29% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 32,86%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mengetahui bahwa perusahaan memberikan tanda atau simbol untuk mengingatkan karyawan pada risiko pekerjaan. misalnya: gambar wajib memakai helm.

## 3. Pencegahan penyakit

Tabel 21.  
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Mengadakan Pembersihan Lingkungan Kerja Secara Berkala”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	40,00
Setuju	4	41	164	58,57
Ragu-ragu	3	1	3	1,43
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	307	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan mengadakan pembersihan lingkungan kerja secara berkala dengan jawaban setuju sebesar 58,57% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 40,00%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mengetahui bahwa perusahaan mengadakan pembersihan lingkungan kerja secara berkala.

Tabel 22.  
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Menyediakan Klinik Kesehatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	40	200	57,14
Setuju	4	29	116	41,43
Ragu-ragu	3	1	3	1,43
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	319	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan menyediakan klinik kesehatan dengan jawaban setuju sebesar 41,43% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 57,14%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mengetahui bahwa perusahaan telah menyediakan klinik kesehatan.

Tabel 23.  
Pendapat Responden Mengenai “Lingkungan di Tempat Karyawan Bekerja Cukup Bersih”

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	40	200	57,14
Setuju	4	29	116	41,43
Ragu-ragu	3	1	3	1,43
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	319	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan lingkungan di tempat karyawan bekerja cukup bersih dengan jawaban setuju sebesar 41,43% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 57,14%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan merasakan bahwa lingkungan di tempat karyawan bekerja cukup bersih.

#### 4. Manajemen tekanan

Tabel 24.  
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Pendampingan Saat Karyawan Merasa Stress”

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	36	180	51,43
Setuju	4	32	128	45,71
Ragu-ragu	3	2	6	2,86
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	314	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan memberikan pendampingan saat karyawan merasa stress dengan jawaban setuju sebesar 45,71% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 51,43%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan merasakan bahwa perusahaan memberikan pendampingan saat karyawan merasa stress.

Tabel 25.  
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Tidak Memaksa Karyawan Untuk Lembur”

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	15	75	21,43
Setuju	4	48	192	68,57
Ragu-ragu	3	7	21	10,00
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	288	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan tidak memaksa karyawan untuk lembur dengan jawaban setuju sebesar 68,57% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 21,43%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mengetahui merasakan bahwa perusahaan tidak memaksa karyawan untuk lembur .

Tabel 26.  
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Waktu Libur Sesuai Dengan Kesepakatan Bersama”

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	15	75	21,43
Setuju	4	43	172	61,43
Ragu-ragu	3	12	36	17,14
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	283	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan memberikan waktu libur sesuai dengan kesepakatan bersama dengan jawaban setuju sebesar 61,43% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 21,43%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan merasakan bahwa perusahaan memberikan waktu libur sesuai dengan kesepakatan bersama.

## 5. Program kesehatan

Tabel 27.  
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Mengadakan Donor Darah Secara Berkala”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	11,43
Setuju	4	48	192	68,57
Ragu-ragu	3	12	36	17,14
Tidak Setuju	2	2	4	2,86
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	272	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan mengadakan donor darah secara berkala dengan jawaban setuju sebesar 68,57% dan dengan jawaban ragu-ragu sebesar 17,14%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mengetahui bahwa perusahaan mengadakan donor darah secara berkala.

Tabel 28.  
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Mengadakan Pemeriksaan Kesehatan Secara Berkala”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	20,00
Setuju	4	14	56	20,00
Ragu-ragu	3	38	114	54,29
Tidak Setuju	2	4	8	5,71
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	248	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan mengadakan pemeriksaan kesehatan secara berkala dengan jawaban setuju sebesar 20,00% dan dengan jawaban ragu-ragu sebesar 54,29%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan merasa ragu-ragu kalau perusahaan mengadakan pemeriksaan kesehatan secara berkala.

Tabel 29.  
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Menyediakan Asuransi Kesehatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	21,43
Setuju	4	28	112	40,00
Ragu-ragu	3	26	78	37,14
Tidak Setuju	2	1	2	1,43
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	267	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan menyediakan asuransi kesehatan dengan jawaban setuju sebesar 40,00% dan dengan jawaban ragu-ragu sebesar 37,14%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mengetahui bahwa perusahaan menyediakan asuransi kesehatan.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja):

Berdasarkan input data, penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 30.  
Distribusi Frekuensi

**Interval**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 55-56	1	1.4	1.4	1.4
57-58	2	2.9	2.9	4.3
59-60	22	31.4	31.4	35.7
61-62	34	48.6	48.6	84.3
63-64	8	11.4	11.4	95.7
65-66	3	4.3	4.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, dapat dianalisis dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 21 for Windows, diperoleh hasil sebagai berikut:

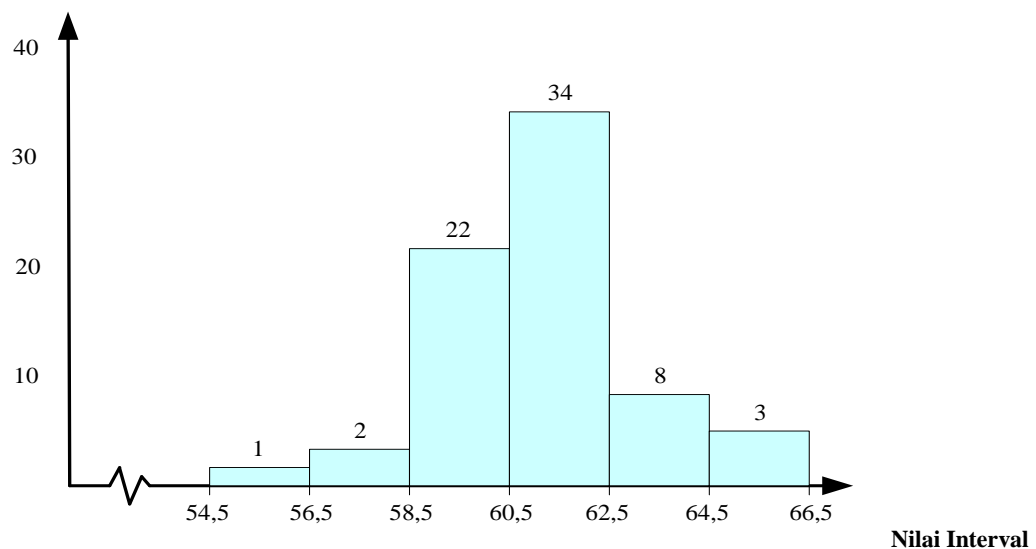


Tabel 31.  
Analisis Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

<b>Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja</b>	
Mean	61,057
Standard Error	0,218
Median	61
Mode	61
Standard Deviation	1,824
Sample Variance	3,33
Kurtosis	1,681
Skewness	-0,219
Range	11
Minimum	55
Maximum	66

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata program keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan pernyataan yang dijawab rata-ratanya adalah 61,057 apabila dibandingkan data teoritis 75 dibagi 2 maka rata-ratanya 37,5 maka data empirik 61,057 menunjukkan hasil yang cukup tinggi untuk program keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan apabila dibandingkan nilai tengah/median empirik sebesar 61, maka rata-rata empirik sangat tinggi sebesar 61,057. Selanjutnya data histogram variabel ini dapat ditunjukkan pada gambar berikut:

#### Jumlah karyawan



Gambar 9.  
Empirik Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan histogram dapat terlihat bahwa karyawan yang memperoleh nilai rentang antara 58,5-60,5 menjawab sebanyak 34 karyawan dan merupakan jumlah terbanyak atau sebanyak 48,6% dari keseluruhan dan nilai yang diperoleh dari menjawab pernyataan paling rendah 54,5-56,5 sebanyak 1 karyawan atau 1,4% dari jumlah keseluruhan.

Untuk menjelaskan hasil penelitian terhadap variabel program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Ravindo Rejeki, dilakukan berdasarkan nilai rata-rata variabel. Karena variabel program keselamatan dan kesehatan kerja terdiri dari 15 butir pertanyaan, maka skor penilaian responden tertinggi dengan jawaban sangat setuju adalah  $15 \times 5 = 75$  dan skor penilaian terendah dengan jawaban sangat tidak setuju adalah  $15 \times 1 = 15$ , maka dapat ditentukan interval sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Jumlah kelas}} \\ &= \frac{75 - 15}{5} \\ &= 12,0\end{aligned}$$

Sehingga dapat ditentukan range jawaban sebagai berikut :

Skor rata-rata antara 15,00 – 26,99 : Sangat jelek

Skor rata-rata antara 27,00 – 38,99 : Jelek

Skor rata-rata antara 39,00 – 50,99 : Cukup baik

Skor rata-rata antara 51,00 – 62,99 : Baik

Skor rata-rata antara 63,00 – 75,00 : Sangat baik

Untuk mengetahui rata-rata program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Ravindo Rejeki, dapat diketahui:

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\text{Jumlah Nilai Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \\ &= \frac{4.274}{70} \\ &= 61,06\end{aligned}$$

Nilai skor rata-rata tersebut diuji dengan sebaran nilai interval program keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:

Tabel 32.  
Sebaran Nilai Interval Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Interval Nilai	Rata-rata	Keterangan
15,00-26,99		Sangat jelek
27,00-38,99		Jelek
39,00-50,99		Cukup baik
51,00-62,99	61,06	Baik
63,00-75,00		Sangat baik

Berdasarkan sebaran nilai interval di atas, dapat disimpulkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Ravindo Rejeki adalah baik. Dengan demikian, program keselamatan dan kesehatan kerja yang meliputi mengukur dan mengawasi, pencegahan kecelakaan, pencegahan penyakit, manajemen tekanan, dan program kesehatan telah dilaksanakan dengan baik oleh PT. Ravindo Rejeki, sehingga menimbulkan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

#### 4.3.2. Kinerja Karyawan pada PT. Ravindo Rejeki

Kinerja karyawan pada PT. Ravindo Rejeki dapat diketahui setelah penulis menyebarkan kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang merupakan karyawan dari PT. Ravindo Rejeki, yaitu sebanyak 70 responden. Adapun indikator variabel kinerja karyawan, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

##### 1. Kualitas

Tabel 33.  
Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Merasa Puas Dengan Hasil Pekerjaannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	34,29
Setuju	4	42	168	60,00
Ragu-ragu	3	4	12	5,71
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	300	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaannya dengan jawaban setuju sebesar 60,00% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 34,29%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaannya.

Tabel 34.  
Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Merasa Tugasnya Sesuai Dengan Keterampilan yang Dimiliki”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	31,43
Setuju	4	45	180	64,29
Ragu-ragu	3	3	9	4,29
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	272	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan merasa tugasnya sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dengan jawaban setuju sebesar 64,29% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 31,43%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan merasa tugasnya sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

## 2. Kuantitas

Tabel 35.  
Pendapat Responden Mengenai “Jumlah Produk yang Dihasilkan Karyawan Sesuai Dengan Target yang Diminta Oleh Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	42,86
Setuju	4	33	132	47,14
Ragu-ragu	3	7	21	10,00
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	303	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan jumlah produk yang dihasilkan karyawan sesuai dengan target yang diminta oleh perusahaan dengan jawaban setuju sebesar 47,14% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 42,86%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan merasakan bahwa jumlah produk yang dihasilkan karyawan sesuai dengan target yang diminta oleh perusahaan.

Tabel 36.  
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Target Produksi yang Sesuai Dengan Kemampuan Kerja Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	38,57
Setuju	4	41	164	58,57
Ragu-ragu	3	2	6	2,86
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	305	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan memberikan target produksi yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan dengan jawaban setuju sebesar 58,57% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 38,57%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan merasakan bahwa perusahaan memberikan target produksi yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.

## 3. Ketepatan waktu

Tabel 37.  
Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Masuk dan Selesai Kerja Sesuai Dengan Waktu yang Ditetapkan Oleh Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	34,29
Setuju	4	40	160	57,14
Ragu-ragu	3	6	18	8,57
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	298	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan masuk dan selesai kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan dengan jawaban setuju sebesar 57,14% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 34,29%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan masuk dan selesai kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 38.  
Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Diberikan Target Waktu yang Realistis Untuk Menyelesaikan Pekerjaannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	28,57
Setuju	4	44	176	62,86
Ragu-ragu	3	5	15	7,14
Tidak Setuju	2	1	2	1,43
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	293	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan diberikan target waktu yang realistis untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan jawaban setuju sebesar 62,86% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 28,57%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan diberikan target waktu yang realistis untuk menyelesaikan pekerjaannya.

## 4. Efektivitas

Tabel 39.  
Pendapat Responden Mengenai “Kegiatan Produksi Sesuai Dengan Kemampuan Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	37,14
Setuju	4	40	160	57,14
Ragu-ragu	3	4	12	5,71
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	302	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan kegiatan produksi sesuai dengan kemampuan perusahaan dengan jawaban setuju sebesar 57,14% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 37,14%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mengetahui bahwa kegiatan produksi sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Tabel 40.  
Pendapat Responden Mengenai “Target Produksi Diselesaikan Secara Tepat Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	35,71
Setuju	4	44	176	62,86
Ragu-ragu	3	1	3	1,43
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	304	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan target produksi diselesaikan secara tepat waktu dengan jawaban setuju sebesar 62,86% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 35,71%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, target produksi diselesaikan secara tepat waktu.

## 5. Kemandirian

Tabel 41.  
Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Mampu Bekerja Secara Mandiri Untuk Menyelesaikan Tugas Individu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	28,57
Setuju	4	42	168	60,00
Ragu-ragu	3	8	24	11,43
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	292	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan mampu bekerja secara mandiri untuk menyelesaikan tugas individu dengan jawaban setuju sebesar 60,00% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 28,57%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mampu bekerja secara mandiri untuk menyelesaikan tugas individu.

Tabel 42.  
Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Mampu Menyelesaikan Permasalahan yang Terjadi Secara Mandiri”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	35,71
Setuju	4	44	176	62,86
Ragu-ragu	3	1	3	1,43
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		70	304	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan mampu menyelesaikan permasalahan yang terjadi secara mandiri dengan jawaban setuju sebesar 62,86% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 35,71%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mampu menyelesaikan permasalahan yang terjadi secara mandiri.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan):

Berdasarkan input data, penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 43.  
Distribusi Frekuensi

		Interval			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	40-41	16	22.9	22.9	22.9
	42-43	35	50.0	50.0	72.9
	44-45	11	15.7	15.7	88.6
	46-47	7	10.0	10.0	98.6
	48-48	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

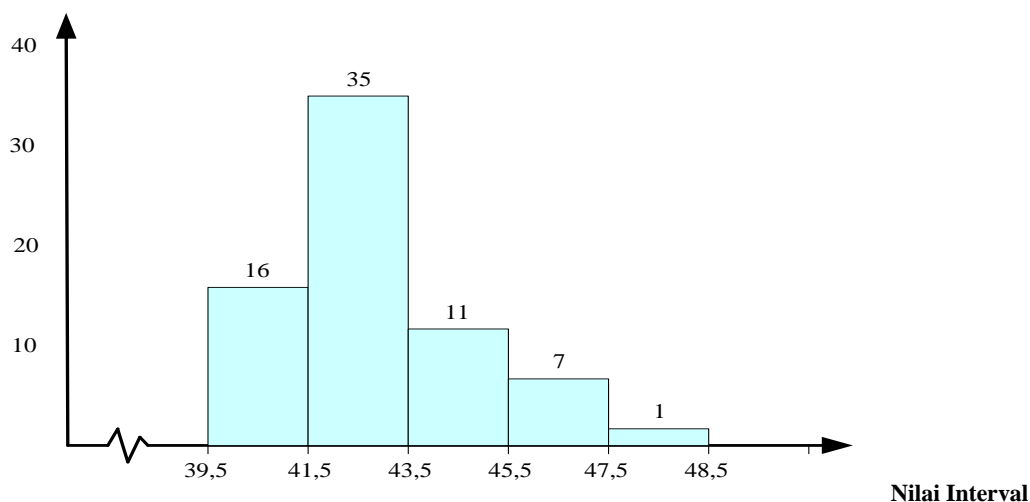
Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, dapat dianalisis dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 21 for Windows, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 44.  
Analisis Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	
Mean	42,86
Standard Error	0,202
Median	43
Mode	43
Standard Deviation	1,69
Sample Variance	2,849
Kurtosis	0,376
Skewness	0,696
Range	8
Minimum	40
Maximum	48

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang dijawab rata-ratanya adalah 42,86 apabila dibandingkan data teoritis 50 dibagi 2 maka rata-ratanya 25,0 maka data empirik 42,86 menunjukkan hasil yang tinggi untuk kinerja karyawan. Sedangkan apabila dibandingkan nilai tengah/median empirik sebesar 43, maka rata-rata empirik cukup tinggi sebesar 42,86. Selanjutnya data histogram variabel ini dapat ditunjukkan pada gambar berikut:



**Jumlah karyawan**

Gambar 10.  
Empirik Kinerja Karyawan

Berdasarkan histogram dapat terlihat bahwa karyawan yang memperoleh nilai rentang antara 41,5-43,5 menjawab sebanyak 35 karyawan dan merupakan jumlah terbanyak atau sebanyak 50,0% dari keseluruhan dan nilai yang diperoleh dari menjawab pernyataan paling rendah 47,5-48,5 sebanyak 1 karyawan atau 1,4% dari jumlah keseluruhan.

Untuk menjelaskan hasil penelitian terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Ravindo Rejeki, dilakukan berdasarkan nilai rata-rata variabel. Karena variabel kinerja karyawan terdiri dari 10 butir pertanyaan, maka skor penilaian responden tertinggi dengan jawaban sangat setuju adalah  $10 \times 5 = 50$  dan skor penilaian terendah dengan jawaban sangat tidak setuju adalah  $10 \times 1 = 10$ , maka dapat ditentukan interval sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \bar{X} &= \frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Jumlah kelas}} \\ &= \frac{50 - 10}{5} \\ &= 8,0 \end{aligned}$$

Sehingga dapat ditentukan range jawaban sebagai berikut :

Skor rata-rata antara 10,00 – 17,99 : Sangat jelek

Skor rata-rata antara 18,00 – 25,99 : Jelek

Skor rata-rata antara 26,00 – 33,99 : Cukup baik

Skor rata-rata antara 34,00 – 41,99 : Baik

Skor rata-rata antara 42,00 – 50,00 : Sangat baik

Untuk mengetahui rata-rata kinerja karyawan pada PT. Ravindo Rejeki, dapat diketahui:

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\text{Jumlah Nilai Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \\ &= \frac{3.000}{70} \\ &= 42,86\end{aligned}$$

Nilai skor rata-rata tersebut diuji dengan sebaran nilai interval program keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:

Tabel 45.  
Sebaran Nilai Interval Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Nilai Interval	Rata-rata	Keterangan
10,00-17,99		Sangat jelek
18,00-25,99		Jelek
26,00-33,99		Cukup baik
34,00-41,99		Baik
42,00-50,00	42,86	Sangat baik

Berdasarkan sebaran nilai interval di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Ravindo Rejeki adalah sangat baik. Dengan demikian, karyawan pada PT. Ravindo Rejeki telah menunjukkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian yang sangat baik.

#### 4.3.3. Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Ravindo Rejeki

Untuk mengetahui hubungan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Ravindo Rejeki, dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi Rank Spearman. Di bawah ini akan dibahas mengenai hasil analisis korelasi Rank Spearman yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 21.0.

Tabel 46.  
Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman

Correlations			Program_K3	Kinerja_Karyawan
Spearman's rho	Program_K3	Correlation Coefficient	1.000	.625**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	70	70
	Kinerja_Karyawan	Correlation Coefficient	.625**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS di atas, dapat diketahui nilai korelasi Rank Spearman sebesar 0,625. Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Ravindo Rejeki adalah kuat.

#### 4.3.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa besar variabel program keselamatan dan kesehatan kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada hasil perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= (0,625)^2 \times 100\% \\ &= 0,3906 \times 100\% \\ &= 39,06\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,3906 atau 39,06%. Hal ini menunjukkan bahwa 39,06% kinerja karyawan pada PT. Ravindo Rejeki dipengaruhi oleh variabel program keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan 60,94% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

#### 4.3.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan variabel bebas (program keselamatan dan kesehatan kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Untuk membuktikan ada tidaknya hubungan, maka akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

$H_0$  :  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya tidak terdapat hubungan antara program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Ravindo Rejeki

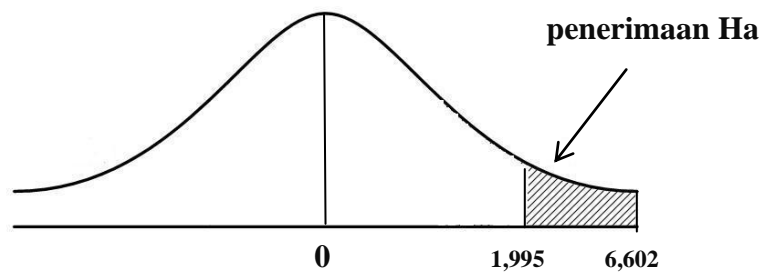
$H_a$  :  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya terdapat hubungan antara program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Ravindo Rejeki

Adapun perhitungan uji t, adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{0,625\sqrt{70-2}}{\sqrt{1-(0,625)^2}} = \frac{5,154}{0,781} = 6,602$$

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh dengan  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) =  $n-2 = 70-2 = 68$ . Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,995. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,602. Dengan demikian, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,602 > 1,995$ ) yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Dengan kata lain, variabel program keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai hubungan positif dengan variabel kinerja karyawan, yaitu jika program keselamatan dan kesehatan kerja meningkat maka motivasi kerja juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat digambarkan kurva pengujian hipotesis sebagai berikut:



**Gambar 11**  
**Kurva Uji t**

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis memberikan simpulan sebagai berikut:

1. Program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Ravindo Rejeki dapat diketahui setelah penulis menyebarkan kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang merupakan karyawan pada PT. Ravindo Rejeki, dimana rata-rata skor sebesar = 61,06. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Ravindo Rejeki dapat dikatakan baik. Dengan demikian, program keselamatan dan kesehatan kerja yang meliputi mengukur dan mengawasi, pencegahan kecelakaan, pencegahan penyakit, manajemen tekanan, dan program kesehatan telah dilaksanakan dengan baik oleh PT. Ravindo Rejeki, sehingga menimbulkan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
2. Kinerja karyawan pada PT. Ravindo Rejeki dapat diketahui setelah penulis menyebarkan kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang merupakan karyawan dari PT. Ravindo Rejeki, dimana rata-rata skor sebesar = 42,86. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka kinerja karyawan pada PT. Ravindo Rejeki dapat dikatakan sangat baik. Dengan demikian, karyawan pada PT. Ravindo Rejeki telah menunjukkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian yang sangat baik.
3. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai  $r = 0,625$ . Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan adalah kuat. Hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,3906 atau 39,06%. Hal ini menunjukkan bahwa 39,06% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel program keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan 60,94% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,602 > 1,995$ ), yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Dengan kata lain, program keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan.

#### **5.2. Saran**

Adapun saran-saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Ravindo Rejeki sudah baik, akan tetapi pimpinan perusahaan diharapkan tetap memperhatikan dan melaksanakan program tersebut agar lebih meningkat, misalnya dengan mengawasi pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja serta mengkaji ulang apabila ada program yang belum berjalan dengan baik.

2. Pimpinan perusahaan diharapkan melakukan pendekatan dengan karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan, misalnya lebih banyak melakukan interaksi, berdiskusi bersama, dan melakukan komunikasi yang baik dengan karyawan.
3. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perlu diperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain program keselamatan dan kesehatan kerja, misalnya dengan pemberian motivasi kerja, mengadakan tes masuk SDM yang ketat sehingga kualitas SDM semakin baik, mengadakan pelatihan secara kontinyu pada karyawan agar kualitas SDM semakin baik, memberikan bonus pada karyawan dan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Bambang Wahyudi (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulista, Jakarta.
- Dessler Gary, Edition Twelfth. (2011), *Human Resource Management*. Pearson, New Jersey.
- Dewi Hanggraeni (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Duwi Priyatno (2012), *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data. Penelitian Dengan SPSS*. Gava Media, Yogyakarta.
- Gravel, S., J. Rheume & G. Legendre (2011), *Strategies to Develop and Maintain Occupational Health and Safety Measures in Small Businesses Employing Immigrant Workers in Metropolitan Montreal*. Journal International of Workplace Health Management Vol.4 No2.
- H.M. Yani. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. MitraWacana Media, Jakarta.
- Harbani Pasolong (2012), *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2014), *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heru Setiawan. (2009), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) pada Produktivitas Karyawan PT KAI Bandung*. Jurnal Trikonomika Vol.8, No.1 Juni
- Husein Umar (2003), *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ike Kusdyah Rachmawati (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.

- Jackson, R., S. Schuler dan S. Werner (2011), *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Kasmir.(2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo, Jakarta
- Katsuro, Gadzirayi T. and S. Mupararano.(2010), *Impact Of Occupational Health and Safety on Worker Productivity: A case of Zimbabwe food industry*. African Journal of Business Management Vol.4 (13).
- Kirsten, W (2008), *Health and Productivity Management in Europe*. International Journal of Workplace Health Management Vol 1 No.2.
- Lamm, F., C. Massey & M. Perry. 2006. *Is There a Link Between Workplace Health & Safety, Firm Performance & Productivity*. New Zealand Journal of Employment Relations, Vol 32 No 1 (75-90)
- Ma'ruf Abdullah. (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Malthis, R.L dan Jackson, J.H. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mondy, R.W (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Nawawi, Hadari (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rachmat Kriyantono (2008), *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Kencana Prenada Media.Group, Jakarta.
- Ridley, J, (2008), *Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Ikhtisar)*. Erlangga, Jakarta.
- Rivei,Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo, Jakarta.
- Shikdar, A. & N.M. Sawaqed (2004) *Ergonomics and Occupational health and safety in the oil industry: a managers response*. Journal Industrial Engineering 47 (223-232).
- Simanjuntak, Payaman J.(2011), *Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja Perusahaan dan Pemerintah*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Soeharsimi Arikunto (2013), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.



- Soehatman, Ramli (2010), *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Dian Rakyat, Jakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo (2006) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono.(2014), *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung.
- Suma'mur (2005), *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Haji Masagung, Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Wirawan (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sunyoto Danang. 2012. *Analisis Data Ekonomi menggunakan SPSS*. Indeks; Jakarta.
- Sinungan.(2014), *Produktivitas : Apadan Bagaimana ?*. BumiAksara; Jakarta.
- Blocher.Et. Al (2007),*Manajemen Biaya ; Penekanan Strategis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta; Bandung.
- Ghozali.(2006) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisikeempat)*. Badan Penerbit Universitas Dipenegoro; Semarang.
- Dwi Priyatno(2012),*Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 21 Edisi kesatu*. ANDI; Yogyakarta.
- <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>.

# LAMPIRAN

Lampiran 1.

# PT. RAVINDO REJEKI

**DeAs**

Jalan RE Sulaiman kamurang RT.01/RW.11 No.37, Citeureup - Bogor 16810 Indonesia  
Telephone: (021) 87940249 www.ravindorejeki.com

## SURAT KETERANGAN RISET PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Dodo Ahmad  
Jabatan : HR Manager  
Alamat : Jalan RE Sulaiman kamurang RT.01/ RW.11 No.37, Citeureup – Bogor 16810

Menerangkan bahwa:

Nama : Santi Aprianti  
NPM : 0211 11 317  
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Alamat : Jl.Puncak Rt/Rw 003/001 Kel. Ciloto Kec. Cipanas

Adalah benar telah selesai melaksanakan Riset Penelitian pada Bagian Produksi dan Penjualan Air Minum dalam Kemasan dengan Merk DeAs PT. RAVINDO REZEKI, Jalan RE Sulaiman RT.01/ RW.11 No.37 Citeureup – Bogor terhitung tanggal 16 Oktober 2017 s/d 16 Desember 2017. Selama pelaksanaan tugas riset, Sdr. Santi Aprianti NPM: 0211 11 317 telah menunjukkan sikap dan perilaku yang baik.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Bogor, 14 Desember 2017

 **PT. RAVINDO REJEKI**  
Jl. RE. Sulaiman Nomor 37 Citeureup - Bogor

**Dodo Ahmad.**  
HR Manager

Cc: - Direksi PT. RAVINDO REZEKI  
- Arsip

**Lampiran 2. Kuesioner Penelitian**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

--	--

 No. Kuesioner

---

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i  
Karyawan Departemen PT. Ravindo Rejeki  
di  
Tempat

Dengan hormat,

Dengan ini saya **Santi Aprianti (021111317)** mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan Bogor, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Jawaban yang diberikan akan menjadi masukan yang berharga bagi kepentingan penelitian ini.

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi saya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa “**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. RAVINDO REJEKI.**”

Peneliti mengharapkan kejujuran dan keikhlasan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjawab setiap pernyataan dari kuesioner yang telah disediakan. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak dinilai benar atau salah.

Demi kepentingan penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan dan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai responden. Saya mengucapkan terima kasih atas partisipasi dan kerja sama yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan dalam kelancaran penelitian ini.

Hormat Saya,

**Santi Aprianti**

**LEMBAR KUISIONER****LEMBAR KUESIONER PENELITIAN****Petunjuk Umum Pengisian Kuesioner**

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i pilih. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, Bapak/Ibu/Saudara/i cukup menjawab langsung sesuai apa yang ada di dalam pikiran Bapak/Ibu/Saudara/i pertama kali.

1. Umur :  19 – 25 tahun  
 26 – 32 tahun  
 33 – 39 tahun  
 > 40 tahun
2. Jenis kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan
3. Pendidikan Terakhir :  SD  Diploma  
 SMP  S1  
 SMA
4. Masa Kerja :  1 – 3 tahun  
 4 – 6 tahun  
 > 7 tahun

**Penjelasan Cara Pengisian :**

1. Jawablah pernyataan berikut berdasarkan penilaian Bapak/Ibu/Saudara/i
2. Beri tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i pilih
3. Keterangan pilihan jawaban untuk pernyataan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

R : Ragu-ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju.

Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
<b>Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja</b>					
1. Mengukur dan mengawasi					
a. Perusahaan mengidentifikasi bahaya yang mungkin timbul dalam pelaksanaan pekerjaan					
b. Perusahaan mengawasi pekerjaan karyawan					
c. Perusahaan melakukan penilaian terhadap bahaya yang timbul dalam pelaksanaan pekerjaan					
2. Pencegahan kecelakaan					
a. Perusahaan memberikan pengarahan mengenai risiko-risiko dalam pekerjaan					
b. Perusahaan memberikan pelatihan pertolongan pertama pada kecelakaan					
c. Perusahaan memberikan tanda atau simbol untuk mengingatkan karyawan pada risiko pekerjaan. Misalnya: gambar wajib memakai helm					
3. Pencegahan penyakit					
a. Perusahaan mengadakan pembersihan lingkungan kerja secara berkala					
b. Perusahaan menyediakan klinik kesehatan					
c. Lingkungan di tempat karyawan bekerja cukup bersih					
4. Manajemen tekanan					
a. Perusahaan memberikan pendampingan saat karyawan merasa stress					
b. Perusahaan tidak memaksa karyawan untuk lembur					
c. Perusahaan memberikan waktu libur sesuai dengan kesepakatan bersama					
5. Program kesehatan					
a. Perusahaan mengadakan donor darah secara berkala					
b. Perusahaan mengadakan pemeriksaan kesehatan secara berkala					

<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
c. Perusahaan menyediakan asuransi kesehatan					
<b>Kinerja karyawan</b>					
1. Kualitas					
a. Karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaannya					
b. Karyawan merasa tugasnya sesuai dengan keterampilan yang dimiliki					
2. Kuantitas					
a. Jumlah produk yang dihasilkan karyawan sesuai dengan target yang diminta oleh perusahaan.					
b. Perusahaan memberikan target produksi yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan					
3. Ketepatan waktu					
a. Karyawan masuk dan selesai kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan					
b. Karyawan diberikan target waktu yang realistis untuk menyelesaikan pekerjaannya					
4. Efektivitas					
a. Kegiatan produksi sesuai dengan kemampuan perusahaan					
b. Target produksi diselesaikan secara tepat waktu					
5. Kemandirian					
a. Karyawan mampu bekerja secara mandiri untuk menyelesaikan tugas individu					
b. Karyawan mampu menyelesaikan permasalahan yang terjadi secara mandiri					

### Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

#### 1. Mengukur dan mengawasi

#### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.895	.896	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	6.4000	4.267	.853	.836	.802
VAR00002	6.6000	4.711	.670	.454	.953
VAR00003	6.4000	3.822	.872	.848	.779



## 2. Pencegahan kecelakaan

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.902	.904	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	6.7000	2.233	.789	.622	.876
VAR00002	7.1000	2.100	.821	.675	.847
VAR00003	6.6000	1.822	.820	.675	.854

### 3. Pencegahan penyakit

#### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.912	.920	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	6.1000	5.211	.743	.559	.938
VAR00002	6.3000	5.344	.904	.863	.832
VAR00003	6.4000	4.044	.870	.852	.846

#### 4. Manajemen tekanan

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.872	.920	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	7.4000	1.156	.784	.773	.846
VAR00002	7.0000	2.000	.932	.868	.800
VAR00003	7.2000	1.511	.750	.697	.824

## 5. Program kesehatan

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.961	.961	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	5.0000	6.444	.934	.948	.931
VAR00002	5.1000	6.767	.858	.768	.985
VAR00003	5.1000	5.878	.965	.960	.907

**Kinerja Karyawan****Kualitas****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.907	.907	2

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	2.5000	1.611	.830	.690	. <sup>a</sup>
VAR00002	2.6000	1.600	.830	.690	. <sup>a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

**Kuantitas****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.847	.879	2

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	3.0000	.889	.783	.614	. <sup>a</sup>
VAR00002	2.5000	1.833	.783	.614	. <sup>a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

**Ketepatan waktu****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.824	.933	2

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	3.8000	.178	.875	.766	. <sup>a</sup>
VAR00002	3.4000	.711	.875	.766	. <sup>a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

## Efektivitas

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.824	.933	2

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	3.8000	.178	.875	.766	. <sup>a</sup>
VAR00002	3.4000	.711	.875	.766	. <sup>a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.



**Kemandirian****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.876	.880	2

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	3.6000	.711	.786	.617	. <sup>a</sup>
VAR00002	3.1000	.544	.786	.617	. <sup>a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

#### Lampiran 4. Rekapitulasi Data Penelitian

##### Variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No. Resp.	Mengukur dan Mengawasi			Pencegahan Kecelakaan			Pencegahan Penyakit			Manajemen Tekanan			Program Kesehatan			Total
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	63
2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	60
3	5	3	4	4	3	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	61
4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	60
5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	61
6	5	3	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	59
7	5	2	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	61
8	4	4	2	4	5	3	4	5	5	3	4	3	2	3	4	55
9	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	60
10	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	61
11	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	59
12	4	4	2	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	59
13	5	4	5	2	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	59
14	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	3	3	3	57
15	5	2	5	2	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	60
16	5	3	5	3	3	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	60
17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	60
18	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	2	62
19	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	59
20	4	4	3	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	60
21	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	64
22	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	61
23	5	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	60
24	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	63
25	5	4	5	3	2	4	5	4	5	4	4	5	3	5	3	61
26	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	63
27	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	62
28	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	62
29	5	4	5	3	3	3	5	3	4	3	4	5	4	3	3	57
30	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	60
31	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	62
32	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	62
33	3	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	60
34	4	5	4	2	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	5	61
35	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	60
36	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	62
37	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	60
38	5	4	5	3	2	5	5	5	4	5	4	5	5	2	3	62
39	5	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	61
40	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	64
41	5	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	59
42	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	62



### Variabel Kinerja Karyawan

No. Resp.	Kualitas		Kuantitas		Ketepatan Waktu		Efektivitas		Kemandirian		Total
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
1	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
2	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	5	42
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
6	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	42
9	3	5	3	4	4	4	5	5	3	5	41
10	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
11	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	43
12	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	41
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
14	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	41
15	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	43
16	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	41
17	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
18	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
20	5	3	4	5	4	4	3	5	4	4	41
21	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
22	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	41
23	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
24	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44
25	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
26	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	42
27	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	43
28	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	44
29	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
30	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	43
31	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
32	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
33	4	5	5	4	5	2	5	5	3	4	42
34	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
35	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	40
36	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
37	4	4	5	5	3	3	4	5	4	4	41
38	5	5	4	4	3	4	5	5	3	5	43
39	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
40	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	44
41	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	41
42	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
43	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44
44	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
45	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	42



## Lampiran 5. Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman Dengan SPSS

```
NONPAR CORR
  /VARIABLES=Program_K3 Kinerja_Karyawan
  /PRINT=SPEARMAN ONETAILED NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

### Nonparametric Correlations

Notes		
Output Created		06-Mar-2018 02:43:09
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	70
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		NONPAR CORR /VARIABLES=Program_K3 Kinerja_Karyawan /PRINT=SPEARMAN ONETAILED NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.046
	Number of Cases Allowed	174762 cases <sup>a</sup>

a. Based on availability of workspace memory

[DataSet0]

			Program_K3	Kinerja_Karyawan
Spearman's rho	Program_K3	Correlation Coefficient	1.000	.625**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	70	70
	Kinerja_Karyawan	Correlation Coefficient	.625**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).