



**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA
PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA, TBK CITEREUP**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Deviyana Lestari

021118048

FAKULTAS EKONOMI dan BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

JUNI 2023



**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.
INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA, TBK CITEREUP**

Skripsi

Dibuat Oleh

Deviyana Lestari

021118048

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen Pada Fakultas ekonomi dan bisnis

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf T. Irawan, S.E., M.E., Ph.D)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA)

**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
DENGAN KINERJA KARYAWAN BAG IAN PRODUKSI PADA PT.
INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA, TBK CITEREUP**

Skripsi

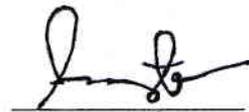
Telah disidangkan dan
dinyatakan lulus pada hari Selasa, 27 Juni 2023

Deviyana Lestari

Disetujui,

Ketua Penguji Sidang

(Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM., CA)



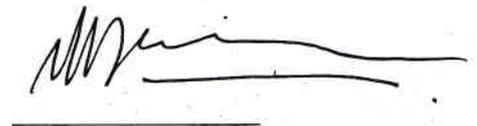
Ketua Komisi Pembimbing

(Tutus Rully, SE.,MM)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dewi Atika, SE., M. Si)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Deviyana Lestari

NPM : 021118048

Judul Skripsi : Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk Citereup

Dengan ini saya menyatakan bahwa paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari Karya tulis saya kepada Universitas pakuan.

Bogor, 27 Juni 2023



Deviyana Lestari

021118048

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Pakuan, Tahun 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip Sebagian atau seuruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan Pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang menggunakan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

DEVIYANA LESTARI. 021118048. Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian produksi Pada PT Indocement Tungal Prakarsa, Tbk Citereup. Skripsi. Konsentrasi Sumber Daya Manusia. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan: Di bawah Bimbingan Ketua komisi Pembimbing Tutus Rully dan Dewi Atika 2023

Pada setiap proses produksi dalam suatu perusahaan tidaklah lepas dari segala bahaya resiko kecelakaan kerja terhadap para karyawan atau tenaga kerja. Salah satu kunci keberhasilan perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal adalah dengan menciptakan kinerja yang handal dan terbaik bagi perusahaan. Setiap perusahaan ingin memberikan juga yang terbaik bagi para karyawan dalam hal keselamatan dan kesehatan para karyawan tersebut. Maka, dalam suatu perusahaan diperlukannya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) guna mengurangi dan mencegah kecelakaan kerja pada pegawai diperusahaan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode pengolahan data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan korelasi rank spearman, dengan total 72 responden berdasarkan pada perhitungan rumus slovisn. Dilakukan untuk mengetahui hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada analisis deskriptif Pada PT Indocement Tungal Prakarsa, Tbk Citereup mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dipreoleh hasil uji analisis koefisien korelasi rank spearman, diperoleh nilai r square atau korelasi sebesar $= 0,576$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan berada pada kategori kuat. Berdasarkan pada hasil uji hipotesis korelasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,789 > 1,666$) artinya maka H_a diterima H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan.

PRAKATA

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala Ramhat dan hidayah-Nya yang berlimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk, Citereup” Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi dan memenuhi salah satu syarat bagi mahasiswa dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unniversitas Pakuan. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis yang masih sedikit. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya laporan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil, sehingga skripsi ini dapat selesai. Penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Mamah Suryati dan Bapak Ahmad Rapik S, seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materi agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc., Selaku Rektorat Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA selaku Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Tutus Rully, S.E.,MM selaku ketua komisi pembimbing yang telah mengarahkan serta memberi saran selama penyusunan demi perbaikan penulisan skripsi ini.
6. Ibu, Dewi Atika, SE.,M.Si selaku anggota komisi pembimbing yang telah mengarahkan serta memberikan saran selama penyusunan demi perbaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan ibu dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan memberikan pengetahuan yang sangat baik.
8. Suami Tercinta Pratu Andriyansah
9. Sahabat-sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
10. Bapak dan ibu HRD PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk, Citereup yang telah memberikan ijin kepada saya untuk melaksanakan riset.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	ii
LEMBAR PERTNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....	iii
LEMBAR HAK CIPTA.....	iv
ABSTRAK	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Maksud Penelitian	6
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.4.1 Kegunaan Praktis	6
1.4.2 Kegunaan Akademis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	13
2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	13
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan kerja.	14
2.2.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	17
2.2.4 Tujuan Keselamata dan Kesehatan Kerja	19
2.2.5 Penyebab Terjadinya Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan Kerja	20

2.2.6 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	21
2.2.7 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	22
2.2.8 Tujuan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	23
2.2.9 Manfaat Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	24
2.2.10 Pengukuran Angka Kecelakaan Kerja	25
2.3 Kinerja	25
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	25
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	25
2.3.3 Indikator Kinerja	27
2.3.4 Tujuan dan Manfaat penilaian Kinerja.....	29
2.3.5 Metode Penilaian Kinerja.....	31
2.4 Penelitian Sebelumnya	33
2.5 Kerangka Pemikiran	36
2.6 Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Jenis Penelitian	38
3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	38
3.2.1 Objek Penelitian	38
3.2.2 Unit Analisis	38
3.2.3 Lokasi Penelitian	38
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	38
3.3.1 Jenis Data.....	38
3.3.2 Sumber Data Penelitian	39
3.4 Operasionalisasi Variabel	39
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	42
3.6 Metode Pengumpulan Data	42
3.6.1 Data Primer	42
3.6.2 Data Sekunder.....	44
3.7 Uji Kualitas Data	44
3.7.1 Uji Validitas.....	44
3.7.2 Uji Reliabilitas	47
3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data	48
3.8.1 Analisis Deskriptif	48
3.8.2 Analisis kuantitatif.....	49

3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi (Rank Spearman).....	49
3.8.3 Analisis koefisien Determinasi	50
3.9 Uji Hipotesis.....	51
3.9.1 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	51
BAB IV	53
HASIL PENELITIAN	53
4.1 Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian.....	53
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup	53
4.1.2 Visi Dan Misi.....	53
4.1.3 Struktur Organisasi	54
4.1.4 Profil Responden	57
4.2 Uji Kualitas Data	61
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	61
4.3.1 Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	61
4.4 Analisis Koefisien	93
4.4.1 Analisis Koefisien Korelasi	93
4.4.2 Uji Normalitas	94
4.4.3 Uji Autokorelasi	94
4.4.4 Uji Heterokedastisitas	95
4.4.5 Analisis Koefisien Determinasi	95
4.4.6 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (uji t)	96
4.5 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian	97
4.5.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	97
4.5.2 Kinerja Karyawan	97
4.5.3 Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Bagian Produksi Pada PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup.....	98
BAB V	99
SIMPULAN DAN SARAN	99
5.1 Simpulan.....	99
5.2 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	101
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	104
LAMPIRAN.....	105

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan usia.....	58
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel 4. 5 Penempatan Benda yang Sesuai Dengan Prosedur	61
Tabel 4. 6 Rambu-rambu K3 dilingkungan Kerja.....	62
Tabel 4. 7 Lingkungan Kerja Yang Bersih	63
Tabel 4. 8 Udara Diruang Kerja Baik, Suhu Udara Dalam Lingkungan Kerja Menunjang Pekerjaan.....	64
Tabel 4. 9 Pergantian Udara Dilingkungan Kerja.....	65
Tabel 4. 10 Ventilasi Udara Dilingkup Kerja Baik.....	66
Tabel 4. 11 Penerangan Yang ada Diruang Kerja sesuai Dengan Kebutuhan	67
Tabel 4. 12 Terdapat Penerangan Cahata Ditempat Kerja Saat Terjadi Pemadaman Listrik	68
Tabel 4. 13 Suhu Udara Dilingkup Kerja Sudah Cukup Baik Untuk Menunjang Aktivitas Kerja	69
Tabel 4. 14 Peralatan Kesehatan Yang Lengkap	70
Tabel 4. 15 Pengamanan Peralatan Kerja Yang Menunjang.....	71
Tabel 4. 16 Peralatan Kerja Dalam Kondisi Baik	72
Tabel 4. 17 Karyawan Sakit Dirujuk Kerumah sakit Yang Ditentukan Perusahaan .	73
<i>Tabel 4. 18 Jaminan Kesehatan Untuk Karyawan.....</i>	74
Tabel 4. 19 Tersedianya Obat-obatan Utuk Pertolongan Pertama.....	75
Tabel 4.20 Rekapitulasi dan Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja	76
Tabel 4. 21 Karyawan Melakukan Pekerjaan Dengan Cermat Tanpa Melakukan Kesalahan	77
Tabel 4. 22 Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkakan	78
Tabel 4. 23 Karyawan Memiliki Kemampuan Diri Yang Sesuai Dengan Kemampuan	79
Tabel 4. 24 Mampu Melampaui Target Yang Sudah Ditetapkan	80
Tabel 4. 25 Pekerjaan Yang Dihasilkan Oleh Karyawan Sesuai Dengan Terget Yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan	81
Tabel 4. 26 Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Hingga Selesai.....	82
Tabel 4. 27 Karyawan Mampu Datang Tepat Waktu	82
Tabel 4. 28 Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu.....	83
Tabel 4. 29 Karyawan Tidak Menunda Pekerjaan	84
Tabel 4. 30 Karyawan Sungguh-Sungguh Dalam Mejalankan Tugas Yang Diberikan	86
Tabel 4. 31 Karyawan Memiliki Kemampuan Secara Individual Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan	87

Tabel 4. 32 Karyawan Memiliki Inisiatif Yang Baik Untuk Melakukan Tugas-tugas atau Pekerjaan Yang Baru.....	88
Tabel 4. 33 Karyawan Bersedia Melakukan Pekerjaan Tanpa Harus Diperintah atau Diminta Dahulu Oleh Atasan.....	89
Tabel 4. 34 Karyawan Bertanggung Jawab Atas Pekerjaannya.....	90
Tabel 4. 35 Rekapitulasi dan Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	91
Tabel 4. 36 Hasil Korelasi Rank Spearman Hubungan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan.....	93
Tabel 4. 37 Nilai Interval Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan.....	93
Tabel 4. 38 Hasil Uji Normalitas.....	94
Tabel 4. 39 Hasil Uji Autokorelasi.....	94
Tabel 4. 40 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	95
Tabel 4. 41 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian.....	37
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	54
Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden	57
Gambar 4. 3 Karakteristik Usia Responden.....	58
Gambar 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden	59
Gambar 4. 5 Lama Bekerja Responden	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	105
Lampiran 2	109
Lampiran 3	113
Lampiran 4.....	118
Lampiran 5	120
Lampiran 6.....	122

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia tidak dan tak akan tergantikan. Mengembangkan tenaga kerja adalah tugas penting Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagaimana fungsi Manajemen MSDM yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Ketika kita lebih tekankan pada fungsi operasional maka MSDM berfungsi pada pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integritas, pemberhentian tenaga kerja, dan pemeliharaan.

Oleh karena itu karyawan adalah aset penting perusahaan. Disinilah Manajemen Sumber Daya Manusia berperan penting sejauh mana perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap kondisi kerja karyawan. Lebih mudah dalam bahasa sumber daya manusianya, Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3).

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu program pemeliharaan yang harus ada diperusahaan. Pemahaman serta pelaksanaan keselamatan kerja di perusahaan sangat penting, terlebih dalam syarat-syarat kerja. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja pada waktu pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja. Karyawan yang bekerja memiliki hak atas kesehatan dan keselamatan kerja yang pelaksanaannya diatur oleh peraturan perundang-undang.

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Indonesia secara umum masih kurang diperhatikan. Hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya angka kecelakaan kerja di Indonesia. Menurut data BPJS (2019), menyatakan bahwa angka kecelakaan kerja di Indonesia masih tinggi. Mengutip data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, terdapat 234,270 kasus kecelakaan kerja sepanjang 2021. Hal ini tentunya sangat memprihatinkan, dan berarti bahwa tingkat kepedulian dunia usaha terhadap K3 masih rendah. Padahal karyawan adalah aset penting perusahaan. Kewajiban untuk menyelenggarakan Sistem Manajemen K3 pada perusahaan-perusahaan besar melalui UU Ketenagakerjaan.

Kecelakaan kerja juga dapat dikarenakan lingkungan kerja yang tidak aman, pemakaian peralatan kerja yang tidak benar, karyawan yang bekerja tidak hati-hati, tidak mematuhi peraturan, tidak mengikuti standar prosedur keselamatan kerja, tidak menggunakan alat pelindung diri dan kondisi tubuh karyawan lemah.

PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produsen semen terkemuka di Indonesia yang mulai beroperasi pada 1975. Perusahaan ini berkecimpung dalam industri semen dengan mengelola penambangan bahan baku. Dua belas pabrik Indocement berada di 33 lokasi yaitu Bogor, Cirebon dan Kotabaru. Terdapat 9 Pabrik semen dalam satu lokasi milik PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk di Citereup, Bogor, Jawa Barat.

Lokasi Production Plant merupakan pabrik semen terbesar di dunia, mengoperasikan 9 pabrik dengan kapasitas produksi terpasang sebesar 19,9 juta ton semen per tahun.

Dalam kegiatannya, pegawai PT Indocement Tungal Prakasa Tbk Citereup terutama bagian lapangan maupun produksi adalah orang yang paling membutuhkan jaminan keselamatan dan kesehatan, karena kondisi tempat kerja yang berbahaya dan pekerjaan mereka sangat beresiko tinggi. Dalam proses produksi PT Indocement Tungal Prakasa Tbk Citereup dalam melaksanakan pekerjaannya para karyawan memiliki berbagai kegiatan yang berhubungan dengan banyak menggunakan mesin dan alat-alat yang mempunyai hazard yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti kebisingan, suhu, panas, lingkungan kerja, posisi kerja yang tidak ergonomis, debu, kimia, dan perilaku pekerja. Sebagai solusi untuk mengurangi angka kecelakaan kerja maka perlu dilaksanakannya Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Di PT Indocement Tungal Prakasa, Tbk telah mengikuti peraturan perundang-undang yang berlaku mengenai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang kemudian dituangkan dalam kebijakan K3 yang merupakan bagian dari kebijakan perusahaan. Kebijakan K3 ini sebagai dasar implementasi K3 antar karyawan dan perusahaan. Salah satu perwujudan dari kebijakan itu adalah dengan melakukan program-program Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Program yang diterapkan seperti pengecekan mesin produksi, memperhatikan perlengkapan alat safety, dan tidak memperkenankan karyawan untuk melakukan kegiatan lain selain berkaitan dengan proses produksi serta memakai alat perlindungan diri atau perlengkapan safety seperti rompi, masker, penutup kepala dan sepatu keselamatan. Hal tersebut merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam menerapkan program K3 agar dapat meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan dan bertujuan untuk memelihara kinerja para karyawan. Namun dalam prakteknya ternyata masih ada kecelakaan, baik kecelakaan ringan maupun kecelakaan berat yang menimpa karyawan dikarenakan adanya beberapa faktor yang terjadi, dan juga disebabkan oleh kesalahan manusia sendiri.

Sebagai perusahaan yang beroperasi dibidang produsen semen terkemuka ini banyak menimbulkan potensi bahaya yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan para pekerja, faktor tersebut disebabkan oleh faktor lingkungan atau manusia itu sendiri. Pada saat produksi sedang berlangsung ada saja karyawan yang lengah atau tidak fokus dan dapat menyebabkan kecelakaan seperti terjepit mesin dibagian lengan, terjatuh kedalam tempat penampungan semen, dan masih banyak para karyawan yang enggan memakai alat pelindung diri seperti tidak memakai masker, tidak memakai rompi, tidak memakai sepatu safety, dan tidak memakai helm safety. Tanpa disadari hal tersebut akan berdampak buruk bagi keselamatan dan kesehatan karyawan.

Keselamatan kerja para karyawan PT Indocement Tungal Prakasa, Tbk perlu diperhatikan karena sering terjadi kecelakaan setiap tahunnya. Kecelakaan tersebut dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan karyawan. Kerugian bagi perusahaan yaitu menurunnya kinerja karyawan dan bagi karyawan

menimbulkan kerugian yang bervariasi seperti cacat ringan, cacat permanen bahkan menyebabkan kematian. Dengan adanya pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan ini, karyawan akan merasa aman, terlindungi dan terjamin keselamatannya, sehingga diharapkan dapat mencapai efisiensi baik dari biaya, waktu dan tenaga serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk diketahui masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari indikasi masalah sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Alat Pelindung Diri (APD)

No.	APD (Alat Pelindung Diri)	Fungsi
1.	Sarung Tangan	Sebagai alat pelindung tangan pada saat bekerja di tempat atau situasi yang dapat mengakibatkan cedera tangan
2.	Masker	Sebagai penyaring udara yang dihirup saat bekerja di tempat dengan kualitas udara buruk.
3.	Sepatu Karet	Untuk pekerja yang berada di area basah.
4.	Safety Helmet	Sebagai pelindung kepala dari benda yang bisa mengenai kepala secara langsung.
5.	Safety Belt	Sebagai pelindung diri ketika pekerja berada di atas ketinggian.
6.	Kaca Mata Pengaman	Sebagai pelindung mata ketika bekerja.
7.	Penutup Telinga	Sebagai pelindung telinga pada saat bekerja di tempat yang bising
8.	Pelindung pernafasan	Memberikan perlindungan terhadap sumber-sumber bahaya seperti kekurangan oksigen dan pencemaran oleh partikel debu, kabut, asap dan uap logam kemudian oleh gas atau uap.

Sumber: PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk citereup 2021

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa alat pelindung diri di PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk Citereup terdiri dari delapan jenis dengan fungsinya masing-masing. Dalam pemilihan APD di haruskan memilih peralatan pelindung yang dapat memberikan perlindungan terhadap bahaya, dimana APD tersebut memenuhi standar yang berlaku pada saat ini. Masing-masing pekerja disediakan oleh perusahaan, akan tetapi masih banyak para karyawan yang masih melanggar prosedur perusahaan seperti tidak memakai alat-alat keselamatan kerja di dalam lapangan pekerjaan yang mengakibatkan kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada karyawan tersebut.

Dengan adanya tingkat pelanggaran prosedur pemakaian alat pelindung diri yang relatif banyak dan mengakibatkan kecelakaan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun tabel kecelakaan kerja karyawan bagian produksi adalah sebagai berikut.

Tabel 1. 2 Kecelakaan Kerja Karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup 2019-2021

Tingkat Kecelakaan Kerja	2019	2020	2021
Ringan	33	17	35
Sedang	3	5	6
Serius	0	0	1
Fatal	0	0	0
Jumlah	36	22	42

Sumber: PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup 2021

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat kecelakaan kerja yang terjadi di PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Citereup. Kejadian kecelakaan Ringan, Sedang dan Serius, Fatal pada tahun 2019 sebanyak 36 orang, Pada tahun 2020 sebanyak 22 orang, dan pada tahun 2021 sebanyak 42 orang. Dari tabel tersebut terdapat kenaikan kecelakaan kerja pada tahun 2021 sebanyak 42 orang dengan tingkat kecelakaan yang berbeda-beda.

Dengan adanya tingkat kecelekaan kerja yang relatif tinggi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adapun tabel kinerja karyawan bagian produksi adalah sebagai berikut.

Tabel 1. 3 Standar Nilai Kinerja Karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup

Keterangan	Nilai
Sangat Baik	85-100
Baik	70-85
Cukup	68-70
Kurang	50-60
Sangat Kurang	<50

Sumber: PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup tahun 2021

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa jika nilai rata-rata kinerja karyawan dari 85-100 maka termasuk kategori (Baik Sekali), jika nilai rata-rata kinerja karyawan dari 70-85 maka termasuk kategori (Baik), jika nilai rata-rata kinerja karyawan dari 65-70 maka termasuk kategori (Cukup), jika nilai rata-rata kinerja karyawan dari 50-60 maka termasuk kategori (Kurang), selanjutnya jika nilai rata-rata kinerja karyawan kurang dari 50 maka termasuk kategori (Sangat

Kurang). Berdasarkan dari kriteria pada tabel diatas, berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup 2019-2021 sebagai berikut.

Tabel 1. 4 Penilaian Kinerja Karyawan P T Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup

Tahun	Faktor Penilaian Kinerja							
	Kualitas	Kuantitas	Keahlian	Ketepatan Waktu	efektifitas	Kemandirian	Rata-rata Penilaian/ Tahun	Keterangan
2019	70,21	80,34	75,65	75,45	70,01	69,00	73,43	Baik
2020	75,20	81,02	70,25	83,15	50,11	60,00	69,95	Baik
2021	60,05	70,12	50,05	49,00	62,17	50,25	56,95	Kurang
Kecenderungan Menurun	68,48	77,16	65,31	69,2	60,76	59,75	66,77	Kurang

Sumber: PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas bahwa penilaian kinerja bagian produksi terdiri dari beberapa aspek kualitas, kuantitas, keahlian, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian. Bahwa hasil penilaian kinerja karyawan/tahun pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup pada tahun 2019-2021 mengalami penurunan dilihat dari nilai rata-rata kinerja/tahun pada tahun 2019 yaitu 73,43 dan pada tahun 2020 69,95 sedangkan pada tahun 2021 yaitu 56,95. Maka dari itu dapat dilihat dari setiap tahunnya bahwa rata-rata penilaian kinerja yang terjadi pada PT. Indocemet Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup mengalami penurunan penilaian kinerja karyawan selama tiga tahun. Sehingga dapat menimbulkan hambatan dalam pencapaian target yang sudah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

Berdasarkan dari hasil uraian diatas maka penulis ingin mengetahui bagaimana program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) apakah mempunyai hubungan dengan kinerja PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk, Citereup. Berdasarkan fakta-fakta tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan program Keselamatan dan Kesehatan (K3) Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk, Citereup**”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Adanya karyawan yang masih melanggar prosedur perusahaan seperti tidak memakai alat-alat keselamatan di perusahaan yang mengakibatkan kecelakaan.
2. kinerja karyawan selama tiga tahun ada kecenderungan mengalami penurunan yang masih belum sesuai dengan harapan perusahaan.
3. Meningkatnya jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan dan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk, Citereup?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk, Citereup?
3. Bagaimana hubungan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk, Citereup?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan hubungan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk, Citereup.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk, Citereup.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk, Citereup.
3. Untuk mengetahui hubungan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk, Citereup.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Sebagai bahan masukan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan pelaksanaan program pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Mengembangkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya terkait dengan manfaat dan tujuan program K3 pada perusahaan. Maupun secara akademis penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana pelaksanaan program K3 sehingga dapat memberikan keamanan dan meningkatkan kinerja karyawan dan untuk mengetahui hubungan antara program K3 dengan Kinerja Karyawan Pada PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk, Citereup.
2. Untuk menambah keilmuan perpustakaan.
3. Untuk referensi penelitian berikutnya bagi mahasiswa

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder).

Menurut Noe dalam buku Kasmir (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagaimana memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan system yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Dessler dalam buku Kasmir (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses menangani etika karyawan pelatihan penikaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM).

Menurut Mangkunegara (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengrganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mengatur dan mengelola tenaga kerja agar dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2018) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia haruslah dilakukan melalui proses yang benar. Agar semua kegiatan pengelolaan MSDM dapat berjalan pada jalurnya engan tujuan memudahkan pengelolaannya. Disamping itu, dengan mengikuti proses pengelolaan tersebut kita kenal dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Merupakan fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kegiatan dalam merancang uraian tugas-tugas yang harus dijalankan seorang karyawan, memberikan wewenang dan tanggung jawab masing-masing jabatan.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)

Perencanaan tenaga kerja data dilakukan dalam jangka panjang ataupun dalam jangka pendek. Artinya, kebutuhan jangka panjang sangat perlu dilakukan dan diikuti dengan perencanaan kebutuhan jangka pendek.

3. *Penarikan Pegawai (Recruitment)*
Rekrutmen dilakukan dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan. Sumber daya manusia yang loyal dan berkualitas sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha.
4. *Seleksi (Selection)*
Untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan.
5. *Pelatihan dan Pengembangan (Training and Development)*
Agar karyawan mampu untuk menambah kemampuannya atau menambah bidang kerja lainnya sehingga memiliki kemampuan yang lebih banyak.
6. *Evaluasi Kinerja (Performance Evaluation)*
Selama bekerja, setiap karyawan harus dievaluasi kinerjanya masing-masing. Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui hasil kerja atau kinerja perilaku. Kinerja yang diperoleh hasil kerja karyawan yang bersangkutan apakah sudah mencapai standar yang ditetapkan perusahaan atau belum.
7. *Kompensasi (Compensation)*
Merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang sudah dilakukannya. Hasil evaluasi kinerja yang diperoleh karyawan digunakan untuk menentukan jumlah kompensasi yang akan diperolehnya. Pemberian kompensasi yang adil termasuk berbagai fasilitas kesejahteraan terhadap karyawan. Kompensasi diberikan atas dasar prestasi karyawan melalui penilaian prestasi kerja.
8. *Jenjang Karier (Career Path)*
Karier merupakan perjalanan kerja seseorang selama dia bekerja. Karier karyawan diberikan melalui perencanaan karier bagi seluruh karyawan yang dilakukan secara transparan dan jelas.
9. *Keselamatan dan Kesehatan (Safety and Health)*
K3 merupakan fungsi MSDM yang juga penting untuk diperhatikan dan dilaksanakan. Keselamatan berhubungan terutama dengan keselamatan dan selama aktivitas karyawan bekerja.
10. *Hubungan Industrial (Industrial Relation)*
Merupakan fungsi SDM yang digunakan untuk menjembatani kepentingan dan keinginan kedua belah pihak antara karyawan di satu pihak dan manajemen di pihak yang lain.
11. *Pemutusan Hubungan Kerja (Separation)*
Pemutusan hubungan kerja ini bisa disebabkan oleh berbagai alasan atau sebab yang alamiah seperti tibanya masa pensiun, permintaan pengunduran diri karena alasan pribadi dan pemecatan karena melakukan kesalahan.

Menurut Sinambela (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari disiplin manajemen yang menerapkan berbagai fungsi, seyogianya fungsi-fungsi manajemen dimaksud dapat di implementasikan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia mengembangkan dan bekerja melalui sistem Human Resource Manajemen terpadu melalui lima area fungsional, yakni perencanaan, staffing, pengembangan *Human Resource*, kompensasi dan benefit, safety dan kesehatan, serta pegawai dan relasi buruh.

1. Perencanaan.

Seluruh aktivitas organisasi manusia sesungguhnya diawali dengan perencanaan, meskipun rencana yang dilakukannya sering tidak disadarinya. Perencanaan Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai suatu aktivitas, yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh Sumber Daya Manusia, bagaimana melakukannya dan kapan dilakukannya. Saat stabilitas lingkungan, perencanaan Sumber Daya Manusia berpusat pada menyesuaikan tuntutan Sumber Daya Manusia dengan suplai Sumber Daya Manusia. Pada masa itu. Selain merencanakan besaran pegawai, tentu saja akan direncanakan bagaimana memperoleh Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan tersebut.

2. Staffing.

Staffing adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan skill semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi. Staffing melibatkan analisis kerja, perencanaan Sumber Daya Manusia, rekrutmen, dan seleksi.

3. Kompensasi dan Benefit.

Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan reward yang memadai dan berkeadilan (*equitable*) bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasional. Reward dapat merupakan salah satu atau kombinasi hal berikut:

- a. Bayaran: Uang yang diterima orang untuk melakukan kerja.
- b. Benefit: Reward finansial tambahan, selain dari pay (bayaran).
- c. Reward non finansial: Reward non moneter seperti kesenangan bekerja yang dilakukan atau kepuasan dengan lingkungan tempat kerja yang memberikan fleksibilitas.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Human Resource Development (HRD) adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang utama terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karier individual dan aktivitas organisasi pengembangan, pengembangan organisasi, dan penilaian kerja, organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Pelatih dirancang untuk memberi peserta belajar dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kerja mereka sekarang dan di masa yang

akan mendatang. Pengembangan melibatkan pembelajaran yang berjalan melebihi kerja hari ini.

5. Kemanan dan Kesehatan.

Keamanan dan kesehatan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan. Kesehatan menunjukkan pada kebebasan pegawai dari sakit fisik atau emosional. Aspek kerja tersebut adalah penting karena pegawai yang bekerja dalam lingkungan aman dan mneikmati kesehatan yang baik adalah lebih mungkin untuk produktif dan menghasilkan benefit jangka panjang bagi organisasi.

6. Pegawai dan Relasi Kerja.

Organisasi bisnis dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat kerja dan tawar-menawar dengan mereka secara jujur jika karyawan organisasi ingin serikat merepresentasikan mereka. Di masa lampau, hubungan ini adalah cara hidup yang diterima bagi banyak pengusaha (organisasi). Akan tetapi, kebanyakan organisasi dewasa ini akan lebih suka lingkungan organisasi yang bebas-serikat kerja . ketika serikat buruh mempresentasikan pegawai organisasi, organisasi Human Resource sering dirujuk sebagai relasi industry, yang menangani kerja tawar-menawar kolektif.

7. Riset Sumber Daya Manusia.

Riset Human Resource adalah unci penting bagi mengembangkan angkatan kerja seproduktif dan sepuas mungkin.

Menurut Mangkunegara (2018) mengemukakan bahwa fungsi manajemen Sumber Daya Manusia terdapat enam fungsi yaitu:

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi (*job orientation*)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - b. Pengembangan (*karier*)
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup:
 - a. Balas jasa langsung (gaji/upah dan insentif)
 - b. Balasa jasa tidak langusng (keuntungan dan pelayanan/kesejahteraan)
4. Integritas mencakup:
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja

5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
 - a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup:
 - a. Pemberhentian karyawan

Menurut Marwansyah (2019) menyebutkan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen atau seleksi, pengembangan SDM, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam suatu organisasi, karena manusia berperan penting bagi kemajuan atau keberhasilan suatu perusahaan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai dan Sagala (2018) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Menjelaskan bahwa dua tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu:

1. Sasaran manajemen Sumber Daya Manusia

Kalangan manajer dan departemen Sumber Daya Manusia berusaha untuk mencapai tujuan mereka dengan memenuhi sasaran-sasarannya. Sasaran dipikirkan dengan cara seksama dan diekspresikan dalam bentuk tulisan, tetapi sering sasaran tidak dinyatakan secara formal. Sasaran Sumber Daya Manusia tidak hanya perlu merefleksikan keinginan manajemen senior tetapi juga harus menetralsir berbagai tantangan dari organisasi, fungsi Sumber Daya Manusia, masyarakat dan orang-orang yang dipengaruhinya. Kegagalan untuk berbuat seperti itu bisa merugikan kinerja, keuntungan dan bahkan eksistensi organisasi.

2. Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan dan sasarnya departemen Sumber Daya Manusia membantu para pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan, jumlah dan jenis hak pegawai. Para eksekutif Sumber Daya Manusia memainkan peran yang semakin penting dalam memediasi organisasi-organisasi.

1. Tujuan Kemasyarakatan

Tujuan sosial difokuskan agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan dari masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan masyarakat terhadap organisasi.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran atau target formal organisai yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang ditentukan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah mempertahankan kontribusi departemen Sumber Daya Manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individu

Tujuan individu adalah tujuan pribadi dari setiap pegawai yang bergabung dalam organisasi. Setiap Sumber Daya Manusia yang memasuki organisasi tertentu pasti memiliki tujuan pribadi, yang umumnya adalah memperoleh kompensasi.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) menyatakan bahwa : “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut Prasadja Ricardianto (2018) menyatakan bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Berdasarkan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia dikatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi, produktif untuk mencapai tujuan sasaran para pimpinan memperoleh mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan jumlah dan jenis hak pegawai.

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Secara harifah dalam MSDM konsep keselamatan dan kesehatan kerja selalu disarukan dan dibahas secara bersamaan, meskipun pada praktiknya keselamatam dan kesehatan kerja merupakan dua hal yang berbeda.

Menurut Elmi (2018), keselamatan dan kesehatan kerja adalah saranan utama untuk penegakan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat dari kecelakaan kerja.

Menurut Stopiah dan Etta Mamang (2019), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu keharusan mengelola tempat kerja yang sehat dan aman dan meminimalisir sescara maksimal bahaya keselamatan dan kesehatan kerja, merupakan tanggung jawab setiap orang (pemimpin maupun bahawan) dalam organisasi. Namunn, tanggung jawab menurut organisatoris terletak pada pimpinan organisasi.

Menurut Larasati (2018), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan melindungi pekerja atau masyarakat agar mendapatkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun sosial dalam usaha melakukan pencegahan terhadap adanya penyakit ataupun kendala kesehatan yang disebabkan oleh faktor pekerjaan, lingkungan kerja, penyakit umum sehingga menghasilkan atmosfer kerja yang aman serta tentram bagi karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja adalah program perusahaan yang merujuk kepada kondisi fisiologis -fisikal dan psikologi karyawan untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat dari kecelakaan kerja.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan kerja

Menurut Kasmir (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja karyawan, yaitu:

1. Udara

Maksudnya adalah kondisi udara di ruangan tempat kerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman. Misalnya di dalam ruangan tertutup tentu perlu diberikan pendingin ruangan yang cukup. Demikian pula di ruangan yang terbuka seperti pabrik juga kualitas udara harus dikelola secara baik. Kualitas udara di ruang sangat mempengaruhi kesehatan karyawan seperti panas atau berdebu. Solusi yang perlu diberikan kepada karyawan adalah misalnya penutup mulut untuk kondisi udara yang berdebu. Demikian pula untuk udara yang terlalu panas harus diberikan pendingin yang cukup. Dengan kualitas udara yang baik maka karyawan akan selalu sehat, demikian pula sebaliknya jika kualitas udara kurang akan mengakibatkan kesehatan karyawan menjadi terganggu.

2. Cahaya

Kualitas cahaya di ruangan juga akan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan. Pada ruangan yang terlalu gelap atau cahayanya kurang tentu akan merusak kesehatan karyawan, terutama kesehatan mata. Demikian pula jika terlalu banyak cahaya (membuat silau) yang membahayakan kesehatan harus segera diatasi. Oleh karena itu faktor penerangan perlu diperhatikan agar kesehatan karyawan juga terjamin, terutama mata.

3. Kebisingan

Artinya suara yang ada di dalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan mempengaruhi kualitas pendengaran. Untuk itu perlu dibuatkan ruangan yang kedap suara, atau disediakan penutup telinga sehingga pendengaran karyawan tidak terganggu.

4. Aroma berbau

Maksudnya untuk ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu. Aroma yang dikeluarkan dari zat-zat tertentu yang membahayakan, misalnya zat kimia, akan mempengaruhi kesehatan karyawan. Oleh karena itu, perlu dipersiapkan masker agar terhindar dari bau yang kurang sedap atau membahayakan tersebut.

5. Layout ruangan

Tata letak sangat mempengaruhi kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya. Oleh karena itu, agar karyawan tetap sehat faktor layout ruangan perlu diperhatikan, misalnya penempatan tempat pembuangan limbah atau sampah.

Menurut Supriyadi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja karyawan, yaitu (2018)

a. Faktor fisik :

1. Suara tinggi/bising dapat menyebabkan ketulian
2. Suhu tinggi dapat menyebabkan hiperpireksi
3. Radiasi dapat menyebabkan katarak
4. Tekanan udara tinggi menyebabkan coison disease
5. Getaran menyebabkan gangguan metabolisme

b. Faktor kimia

1. Asal bahan baku, bahan tambahan sisa produk atau bahan buangan
2. Bentuk zat padat, cair dan gas
3. Cara masuk ke dalam tubuh dapat melalui saluran pernapasan, pencernaan kulit dan mukosa
4. Efek terhadap tubuh menyebabkan iritasi, alergi dan kanker

c. Faktor biologi

1. Viral disease menyebabkan rabies dan hepatitis
2. Bacterial disease menyebabkan dermatophytoses, TBC, tetanus
3. Fungal disease
4. Parastic disease

d. Faktor fisiologi

1. Akibat dari cara kerja yang salah, posisi kerja, alat kerja, lingkungan yang alah
2. Efek terhadap tubuh: kelelahan fisik, nyeri otot, dislokasi, kecelakaan

e. Faktor psikologi

1. Akibat dari organisasi kerja (tipe kepemimpinan hubungan kerja, komunikasi)
2. Manifestasinya adalah berupa stres

Menurut Kasmir (2018) Keselamatan kerja karyawan tergantung kepada faktor lain, yang secara langsung maupun tidak langsung terhadap pekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan sebagai berikut:

1. Kelengkapan Peralatan Kerja
Peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian pula sebaiknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga tidak terjamin.
2. Kualitas Peralatan Kerja
Peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri.
3. Kedisiplinan Karyawan
Perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tidak terjamin.
4. Ketegasan Pemimpin
Ketegasan pemimpin 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.
5. Motivasi kerja
Motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang tidak lengkap, buruk dan tidak sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.
6. Pengawasan
Karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja/ jika tidak diawasi banyak karyawan yang akan melanggar. Terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV di tempat-tempat tertentu.
7. Umur Alat Kerja
Umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih kelihatan baik.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor mengenai keselamatan dan kesehatan kerja adalah bersal dari faktor internal dan eksternal baik secara fisik dan non-fisik. Terdapat pada peralatan kerja, kualitas kerja kedisiplinan karyawan, ketegasan pemimpin,

motivasi kerja, pengawasan dan umur alat kerja yang dapat berpengaruh pada keselamatan kerja karyawan.

2.2.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Indikator merupakan karakteristik maupun ukuran yang biasa digunakan untuk mengukur setiap perubahan dari kegiatan maupun kejadian. Indikator dapat menunjukkan atau mengindikasikan mengenai suatu kondisi tertentu sehingga bisa dipakai untuk mengukur perubahan yang terjadi. Berikut beberapa indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut para ahli:

Menurut Mangkunegara (2018), indikator Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan. Adapun indikator-indikator Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) antara lain adalah:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
Penataan dan penyimpanan barang-barang yang beresiko kurang diperhitungkan keamanannya, ruang kerja yang sangat padat dan sesak.
2. Pengaturan udara
Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu dan berbau tidak enak) serta suhu udara yang tidak dikontrol pengaturannya.
3. Pengaturan penerangan
Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang kurang tepat, ruang kerja yang kurang cahaya ataupun remang-remang.
4. Pemakaian peralatan kerja
Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak, penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
5. Kondisi fisik dan mental karyawan
Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil, emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Menurut Hartatik (2018) indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja meliputi:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
 - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

2. Pengaturan udara
 - a. Pergantian udara diruang kerja yang baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan penerangan
 - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya tidak tepat.
 - c. Ruang kerja yang kirang cahaya, remang-remang.
4. Pemakaian peralatan kerja
 - a. Pengaman peralatan kerja.
 - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2018) indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terdiri dari 3 faktor :

1. Faktor lingkungan kerja
2. Faktor manusia (karyawan) yang meliputi:
 - a. Faktor fisik dan mental : kurang penglihatan atau pendengaran, otot lemah, reaksi mental lambat, lemah jantung atau orang lain, emosi dan syaraf tidak stabil, seta lemah badan.
 - b. Pengetahuan dan keterampilan : kurang memperhatikan metode kerja yang aman dan baik, kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman.
 - c. Sikap : kurang minat/perhatian, kurang teliti, sombong, tidak perduli akan suatu akibat dan hubungan yang kurang baik.
3. Faktor alat dan mesin kerja yang meliputi:
 - a. Penerangan yang kurang
 - b. Mesin yang tidak terjaga
 - c. Kerusakan teknis

Menurut Ashar Sunyoto (2019), indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terdiri dari:

- a. Pembiayaan Kesehatan.
Besarnya dana yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk menyelenggarakan atau memanfaatkan berbagai upaya kesehatan yang dibutuhkan oleh perorangan.
- b. Pelayanan Kesehatan.
Pelayanan kesehatan adalah perusahaan wajib memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada semua karyawan seperti memberikan tunjangan atau setiap karyawan wajib terdaftar dan mengikuti BPJS kesehatan dari perusahaan.
- c. Perlengkapan .
Perlengkapan merupakan sesuatu bentuk obat-obatan yang berada di sekitar lingkungan kerja karyawan.
- d. Tempat penyimpanan barang.

Tempat penyimpanan barang merupakan tempat yang disediakan oleh perusahaan untuk menyimpan barang-barang semua karyawan sebelum masuk pada lingkungan kerja.

e. Wewenang Pekerjaan.

Suatu nilai atau norma yang dimiliki oleh seluruh individu atau karyawan didalam perusahaan termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari seperti perilaku dan sikap dalam lingkungan kerja.

f. Kelalaian

Kelalaian adalah faktor utama terjadinya kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan dan bisa memakan korban jiwa. Sehingga bisa menyebabkan kerugian materi yang cukup bagi perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terdiri dari : kondisi fisik dan mental karyawan, keadaan tempat lingkungan kerja, pemakaian alat dan mesin kerjanya, dan sikap kerjanya. Dari beberapa indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur bagaimana variabel dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

2.2.4 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2018) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2018) Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah menjamin keadaan, keutuhan, dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani manusia serta karya dan budayanya yang tertuju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya.

Menurut Larasati (2018) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut :

1. Melindungi keselamatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraannya.
2. Melindungi lingkungan dari kerusakan akibat pencemaran.

3. Melindungi keselamatan alat atau sumber produksi seperti permesinan, bahan baku, dll.
4. Kelancaran produksi dan meningkatkan efisiensi kerja.
5. Melindungi pekerja dari kemungkinan buruk karena kecerobohan kerja.
6. Mengurangi angka kematian pekerja.
7. Mencegah timbulnya penyakit menular dan penyakit lain yang diakibatkan sesama pekerja.
8. Membina dan meningkatkan kesehatan fisik maupun mental.
9. Mengontrol semua resiko dan potensi kecelakaan yang menghasilkan kecelakaan dan kerusakan.
10. Mencegah kecelakaan.
11. Menghindari kerugian harta benda dan nyawa.
12. Menghindari kerugian perusahaan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat dikatakan bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya suatu perusahaan dalam memberi perlindungan kepada karyawan yang dimilikinya agar terhindar dari kecelakaan kerja dan penyakit-penyakit, serta mencegah terjadinya kerugian bagi perusahaan.

2.2.5 Penyebab Terjadinya Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2018) penyebab terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan kerja:

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
 - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang di perhitungkan keamanannya.
 - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pengaturan Udara
 - a. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
 - c. Pengaturan Penerangan
 - d. Pengaturan dan penerangan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - e. Ruang kerja yang kurannng cahaya, remang-remang.
 - f. Pemakaian Peralatan Kerja
3. Pengaman peralatan kerja yang sudah using atau rusak.
4. Penggunaan mesin, alat elektornik tanpa pengaman yang baik.
5. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai
 - a. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil.
 - b. Emosi pegawia yang tidak stabil, lepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kuran

pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa risiko bahaya.

Menurut Sedarmayanti (2018) faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja, baik dari aspek penyakit akibat kerja maupun kecelakaan kerja sebagai berikut:

1. Faktor fisik, meliputi penerangan, suhu udara, kelembaban, cepat rambat udara suara vibrasi mekanis, radiasi tekanan udara, dan lain-lain.
2. Faktor kimia berupa gas, uap, debu, kabut, asap, awan, cairan dan benda padat.
3. Faktor biologi dari golongan hewan dan tumbuh-tumbuhan.
4. Faktor fisiologis seperti kontruksi mesin, sikap, dan cara kerja.
5. Faktor mental psikologis, susunan kerja, hunungan di antara karyawan atau dengan pengusaha, pemeliharaan kerja dan sebagainya.

Menurut Gary Dessler dalam Sofyan (2018), terdapat tiga penyebab kecelakaan yang utama.

1. Kemungkinan terjadinya kecelakaan.
2. Kondisi yang tidak aman.
3. Tindakan yang tidak aman dari pihak pegawai.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat dikatakan bahwa penyebab terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan kerja berdampak dari keadaan tempat lingkungan kerja seperti pengaturan udara, pengaman peralatan kerja, penggunaan mesin dan kondisi mental fisik pegawai itu sendiri.

2.2.6 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Dessler (2017) mengatakan bahwa program Keselamatan dan Kesehatan kerja diselenggarakan karena tiga pokok, yaitu:

1. Moral
Para pengusaha menyelenggarakan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja pertama kali semata-mata atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal ini untuk memperingan penderitaan karyawan dan keluarganya yang mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
2. Hukum
Terdapat berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pihak-pihak yang melanggar ditetapkan hukuman 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
Ekonomi karena biaya yang dipikul perusahaan dapat jadi cukup tinggi sekalipun kecelakaan dan penyakit yang terjadi kecil saja. Asuransi

kompensasi karyawan ditunjukkan untuk memberi ganti rugi kepada pegawai yang mengalami kecelakaan penyakit akibat kerja.

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yaitu suatu upaya dalam mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan antara Keselamatan dengan Kesehatan.

Menurut Sumakmur dalam Larasati (2018) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) merupakan melindungi pekerja atau masyarakat agar mendapatkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. baik fisik, mental maupun sosial dalam usaha melakukan pencegahan terhadap adanya penyakit ataupun kendala kesehatan yang disebabkan oleh faktor pekerjaan, lingkungan kerja, penyakit umum, sehingga menghasilkan atmosfer kerja yang aman serta tentram bagi karyawan

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja terdapat dari beberapa faktor moral, hukum dan ekonomi.

2.2.7 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sunyoto (2019) manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Menurut Taryaman (2019) Sistem Manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja adalah:

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja lepas.
2. Sebagai upaya untuk mencegah kecelakaan dan memberantas penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, memelihara dan meningkatkan kesehatan dan gizi para tenaga kerja, merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan manusia.

Menurut Sinambela (2018), pendekatan sistematis yang dilakukan secara terintegrasi agar manajemen program keselamatan dan kesehatan kerja berjalan efektif sebagai berikut:

1. Pendekatan keorganisasian, terdiri dari:
 - a. Merancang pekerjaan.
 - b. Mengembangkan dan menjalankan kebijakan program.
 - c. Menggunakan komisi kesehatan dan keselamatan kerja.

- d. Mengkoordinasi investigasi kecelakaan kerja.
2. Pendekatan teknis, terdiri dari:
 - a. Merancang kerja dan peralatan kerja.
 - b. Memeriksa peralatan kerja.
 - c. Menerapkan prinsip-prinsip ergonomis.
3. Pendekatan individu, terdiri dari:
 - a. Memperkuat sikap dan motivasi tentang kesehatan dan keselamatan kerja.
 - b. Menyediakan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja.
 - c. Memberikan penghargaan kepada karyawan dalam bentuk program intensif.

Kesimpulan dari teori di atas dikemukakan bahwa sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merupakan serangkaian proses sistem manajemen keseluruhan guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

2.2.8 Tujuan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1. Sebagai alat mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, pegawai negeri, atau pekerja bebas.
2. Sebagai upaya mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan dan gizi tenaga kerja, merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipat gandakan airah serta kenikmatan bekerja.
3. Memberi perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan agar terhindar dari bahaya bahan proses industrial yang bersangkutan dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk indonesia.

Menurut Sinambela (2017) Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja, selain itu juga melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen, dan orang lain yang mungkin terpengaruhh kondisi lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa tujuan dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja baik secara fisik, sosial maupun psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan selektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.

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

Dari definisi diatas maka kesimpulan dari tujuan sistem manajemen dan kesehatan kerja merupakan alat mencapai kesehatan dan keselamatan tenaga kerja agar setiap pegawai mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik.

2.2.9 Manfaat Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Nyoto (2019) manfaat penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pihak manajemen dapat mengetahui kelemahan-kelemahan dan unsur operasional sebelum timbul gangguan operasioanal, kecelakaan, insiden dan kerugian-kerugian lainnya.
2. Dapat diketahui gambaran secara jelas dan lengkap tentang kinerja K3 di perusahaan.
3. Dapat meningkatkan pemenuhan terhadap peraturan perundang-undangan bidang K3.
4. Dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kesadaran tentang K3, khususnya bagi karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan audit.
5. Dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sinambela (2017) Kesehatan dan Keselamatan kerja cukup penting bagi moral, legalitas, dan finance. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat tetap berada dalam kondisi aman sepanjang waktu.

Menurut Sedarmayanti (2018) manfaat penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja :

1. Memberi perlindungan bagi karyawan, dengan begitu karyawan akan memberikan kepuasan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.
2. Dapat mencegah terjadinya kecelakaan, kerusakan atau sakit akibat kerja.
3. Akan mengurangi rapat yang membahas ketidak sesuaian.
4. Organisasi dapat berkonsentrasi melakukan peningkatan terhadap sistem manajemennya dibandingkann melakukan perbaikan terhadap permasalahan yang terjadi.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat dikatakan bahwa manfaat sistem kesehatan dan keselamatan kerja yaitu gambaran secara jelas tentang kinerja K3 diperusahaan serta manfaat yang dapat dirasakan oleh para karyawan

dengan begitu karyawan dapat merasakan kepuasan dan akan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

2.2.10 Pengukuran Angka Kecelakaan Kerja

Data kecelakaan kerja di Indonesia yang dikutip dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat, pada tahun 2019 angka kecelakaan kerja yang dilaporkan mencapai 114.000 kasus, dan mengalami kenaikan kasus sebanyak 55.2% menjadi 177.000 kasus di tahun 2020. Kemudian, sepanjang Januari hingga September 2021, terdapat 82.000 kasus kecelakaan kerja dan 179 kasus penyakit akibat kerja dan 65% disebabkan karena Covid-19.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Nandang (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2018) menyebutkan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut kesimpulan teori para ahli di atas mengenai pengertian kinerja ialah seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas kerjanya.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2018) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Personal factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team factor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. System factor, ditunjukkan oleh daya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Contextual situational, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Kasmir (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kemampuan dan Keahlian
Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan
Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaannya yang baik.
3. Rancangan Kerja
Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian
Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.
5. Motivasi Kerja
Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan
Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya Kepemimpinan
Gaya atau seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.
8. Budaya Organisasi
Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan Kerja
Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan Kerja
Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.
11. Loyalitas
Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen
Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.
13. Disiplin Kerja
Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.
Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:
 1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).
 2. Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam men ghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan teori para ahli diatas faktor-faktor yang memepengaruhi kinerja merupakan faktor kemampuan dan motivasi diri pegawai mengenai pekerjaan secara baik dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2018) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari pencapai karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit meupun umlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja kryawam dapa t diuku melalui jumlah (unit/siklus) tersebut, misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

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.kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam meyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektivitas

Efektivitas disini merupakann tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan denan meksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri meupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan baha baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yangnantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawa itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari

kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektivitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja kepegawaian adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Barbagai sumber daya secara bijaksanan dan dengan cara yang hemat.
4. Disiplin kerja
Taat kepada peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhhaddap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.
7. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Mangkunegara (2018) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang dikerjakan.
2. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa baik seorang pegawai bekerja dalam satu waktu, kualitas karyawan dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran dan kewajiban karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa indikator kinerja merupakan untuk mengukur pencapaian kinerja karyawan dalam segi kualitas maupun kuantitas

2.3.4 Tujuan dan Manfaat penilaian Kinerja

Tujuan penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2018) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Menurut Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa “Tujuan Penilaian Kinerja adalah sebagai berikut”

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudia menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Menurut Hamali (2018) menyatakan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Administrasi penggajian.
2. Umpan balik kinerja.
3. Identifikasi dan kelemahan individu.
4. Mendokumentasikan keputusan karyawan.
5. Penghargaan individu.
6. Mengidentifikasi kinerja buruk.
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
8. Menetapkan keputusan promosi.
9. Pemberhentian karyawan.
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

Berdasarkan teori para ahli diatas tujuan penilaian kinerja sebagai dasar perencanaan organisasi secara keseluruhan dalam bidang kepegawaian, agar karyawan mengetahui kekuatan dan kelemhannya sehingga dapat memacu perkembangannya.

Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sutrisno (2018) menyatakan penilaian kinerja, dimanfaatkan manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimanan atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa “manfaat kinerja pegawai” sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja.
Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan meupu karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil.
Menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya redah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi
Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi
Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan
Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan, peialain kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi
Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja sangat berguna untuk mengetahui perkembangan seorang pegawai. Dan ugkun saja adanya kesalahan dalam proses merekrut dan seleksi pegawai baru yang ingin melamar juga.

2.3.5 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Bintoro (2017) terdapat 2 (dua) teknik cara menilai kinerja yang bisa digunakan yaitu

1. Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal.
2. Penilaian kinerja pada sekelompok orang.

Penilaian kinerja atas seseorang secara tunggal adalah semata-mata menilai kinerja orang perorangan secara individual tanpa membandingkannya dengan yang lainnya. Penilaian kinerja atas sekelompok adalah penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja karyawan.

Menurut Hendy Tannady (2017) metode penilaian adalah:

1. Metode penilaian umpan balik.

Merupakan metode penilaian kinerja populer yang melibatkan evaluasi dan banyak level dalam perusahaan sebagaimana pula dari sumber-sumber eksternal. Dalam metode ini orang-orang disekitar karyawan yang dinilai bisa diikuti sertakan memberi nilai.

2. Metode skala penilaian.

Merupakan metode penilaian kinerja yang menilai para karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditetapkan. Menggunakan pendekatan

ini para evaluator mencatat penilaian mereka mengenai kinerja pada sebuah skala. Skala tersebut meliputi beberapa kategori biasanya dalam angka 5 sampai 7, yang di identifikasikan dengan kata sifat seperti biasa, memenuhi harapan, atau butuh perbaikan.

3. Metode insiden kritis.

Merupakan metode penilaian kinerja yang membutuhkan pemeliharaan dokumen-dokumen tertulis mengenai tindakan-tindakan karyawan yang sangat positif dan sangat negatif. Ketika tindakan tersebut yang disebut insiden kritis mempengaruhi efektifitas departemen secara signifikan, secara positif atau pun negatif, manajer mencatatnya.

4. Metode esai.

Merupakan metode penilaian kinerja dimana penilai menulis narasi singkat mengembangkan kinerja karyawan. Metode ini cenderung berfokus pada perilaku ekstrim dalam pekerjaan karyawan dan bukan pekerja rutin harian. Penilaian ini sangat tergantung pada kemampuan menulis dari evaluator. Para atasan dan keterampilan menulis sangat baik.

5. Metode standar kinerja.

Penilaian kinerja yang membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan atau tingkat output yang diharapkan. Standar-standar mencerminkan output normal dari seorang karyawan rata-rata yang bekerja dengan kecepatan nominal. Perusahaan-perusahaan bisa menerapkan standar kerja untuk hampir semua jenis pekerjaan.

6. Metode peringkat.

Metode penilaian kinerja dimana penilaian menempatkan seluruh karyawan dari sebuah kelompok dalam urutan kinerja keseluruhan.

7. Perbandingan berpasangan.

Adalah variasi dari metode peringkat dimana kinerja tiap karyawan dibandingkan dengan setiap karyawan lainnya dalam kelompok. Karyawan yang memperoleh angka perbandingan positif terbanyak mendapatkan peringkat tertinggi.

Menurut Handy tannady (2017) kinerja dapat dinilai dengan sejumlah metode penilaian yaitu:

1. Metode penskalaan kategori.

Metode yang paling sederhana untuk menilai kinerja dan terdapat dua skala penilaian ialah:

- a. Skala penilaian grafis yaitu untuk penilai menandai kinerja karyawan pada sebuah rangkaian yang menunjukkan rendahnya tingkat karakteristik tertentu. Skala penilaian grafis biasanya digunakan dalam evaluasi kinerja.
- b. Skala penilaian yaitu untuk menilai tindakan individu dari pada atribut dan karakteristik pribadi. Saat membuat sistem skala penilaian perilaku hal yang perlu diperhatikan adalah mengidentifikasi dimensi.

2. Metode perbandingan

Metode perbandingan ini mengharuskan para manajer secara langsung membandingkan tingkat kinerja karyawan dan menggunakan teknik perbandingan atau teknik komparatif ada dua ialah:

- a. Ranging yaitu metode penentuan peringkat menilai individu-individu dari yang tertinggi sampai yang terendah berdasarkan tingkat kinerja dan kontribusi relatifnya.
- b. Distribusi secara paksa yaitu teknik untuk mendistribusikan peringkat yang dihasilkan dengan metode penilaian lainnya dan membandingkan peringkat orang dalam kelompok kerja.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Persamaan dan perbedaan	Hasil penelitian
1.	Dedy Syahyuni (2017). Hubungan Antara Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag (Plant Pasar Rebo) Jakarta	Variabel independen: X1: Kesehatan dan Keselamatan (K3) Variabel Dependen: Y: Kinerja	K3: - Keadaan tempat lingkungan - Pengaturan udara - Pengaturan penerangan - Pemakaian peralatan - Kondisi fisik dan mental pegawai Kinerja: - Kualitas - Kuantitas - Pengetahuan - Kepercayaan - Ketersediaan - Kebebasan	Metode yang digunakan kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi	- Persamaan dari penelitian ini yaitu variabel X dan Y nya sama. - Sedangkan perbedaannya adalah objek penelitian berbeda.	Terdapat hubungan positif antara dua variabel (program kesehatan dan keselamatan kerja (K) dengan kinerja karyawan) dengan korelasi 0,583 dan R Square 34%.

2.	Widya Desti Shaleha 2021 Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving PT. Unitex Bogor	independen: X1: Kesehatan dan Keselamatan (K3) Variabel Dependen: Y: Kinerja	K3: - Alat pelindung kerja - Ruang kerja yang aman - Penggunaan peralatan kerja - Ruang kerja yang sehat - Pennerangan diruang kerja Kinerja : - kualitas - kuantitas - pelaksanaan tugas - tanggung jawab	-Koefisien Korelasi Rank Spearman - Uji Hipotesis Koefisien Korelasi -Koefisien Determinasi	Persamaan dari penelitian ini yaitu variabel X dan Y nya sama. Sedangkan perbedaanya adalah objek penelitian berbeda.	Terdapat hubungan yang lemah dan positif antara keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan
3.	Difa Ferdianshah 2021 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan pada PT. Tridasa jaya	independen: X1: Kesehatan dan Keselamatan (K3) Variabel Dependen: Y: Kinerja	K3: -Pembiayaan Kesehatan -Pelayanan kesehatan -Perlengkapan -Prosedur -Tempat penyimpanan barang -Wewenang pekerjaan -Kalalaian Kinerja: - Kemampuan - Motivasi - Kualitas - Kuantitas - Ketepatan waktu	-koefisie rank Spearman -koefisien Determenasi -Uji Hipotesis korelasi	Persamaan dari penelitian ini yaitu variabel X dan Y nya sama. Sedangkan perbedaany adalah objek penelitian berbeda.	Hubungan antara keselamatan dan kesehatan dan kinerja karyawan dipgaruhi oleh faktor lain diluar K3. Maka dapat disimpulkan semakin baikya K3 maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Tridasa Jaya

			- Efektivitas - Kemandirian			
4.	Muhamad Rizcky Adrio Nugraha 2019 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan pada PT keramik indonesia assosiasi Tbk	independen: X1: Kesehatan dan Keselamatan (K3) Variabel Dependen: Y: Kinerja	K3: - Faktor lingkungan - Faktor manusia - Faktor alat dan mesin Kinerja: 1. Tanggung Jawab 2. Kualitas 3. Kuantitas 4. Kerja sama	- koefisie rank Spearman Metode yang digunakan kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis dskriptif dan analisis koefisien korelasi - koefisien korelasi - koefisien Determinasi Uji Hipotesis korelasi	Persamaan dari penelitian ini yaitu variabel X dan Y nya sama. Sedangkan perbedaany adalah objek penelitian berbeda.	Variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja dengan kinerjakaryawan memiliki hubunga yang searah
5.	Anisa Mugi Yustira (2019). Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor.	Variabel Independen X1: K3 X2: Lingkungan Kerja Variabel Dependen Y: Kinerja	K3: - Lingkungan kerja - manusia (karyawan) - Faktor alat dan mesin Kinerja: 1. kuantitas 2. kualitas 3. ketepatan waktu 4. efektivitas 5. kemandirian	Metode yang digunakan kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis dskriptif dan analisis koefisien korelasi	Persamaan dari penelitian ini yaitu variabel X dan Y nya sama. Sedangkan perbedaany adalah objek penelitian berbeda.	hasil penelitian diperoleh nilai korelasi rankspearman sebesar 0,695 hal ini berarti program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat, sedangkan pengujian hipotesis hasil thitung > ttabel (8,8062 > 1,66342) hal ini berarti ada hubungan yang positif

						antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor.
--	--	--	--	--	--	--

2.5 Kerangka Pemikiran

Program keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk memelihara kondisi fisik karyawan, program keselamatan dan kesehatan kerja perlu dilakukan perusahaan. Karyawan akan merasa aman. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, sebuah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang potensial pastilah akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bagian dari pada fungsi manajemen, dan berujuk pada manusia atau karyawan perusahaan tersebut. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang canggih perusahaan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia (MSDM) yang berkualitas. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek.

Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anisa Mugi Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor dengan hasil penelitian diperoleh nilai korelasi rank spearman sebesar 0,695 hal ini berarti program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat, sedangkan pengujian hipotesis hasil thitung $>$ ttabel ($8,8062 > 1,66342$) hal ini berarti ada hubungan yang positif antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor.



Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah adalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Terdapat hubungan positif antara program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk, Citereup bagian produksi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian *explanatory survey* untuk menguji hipotesis yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel hubungan Keselamatan dan Kesehatan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dengan Kinerja karyawan Pada PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk Citereup.

Adapun pendekatan yang digunakan alat penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, untuk mengukur dan menggabungkan variabel-variabel penelitian ini, karena penelitian yang dilakukan berubungan dengan alat statistic untuk mengolah hasil kuesioner agar dapat mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara K3 dengan kinerja karyawan pada PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk, Citereup yang mencatat dan menganalisis data dan hasil penelitian pada bagian produksi.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek yang diteliti adalah rogram Keselamatan dan kesehatan (K3) di PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk Citereup sebagai variabel independen (X), dengan indikator antara lain. Penyediaan perlengkapan alat pencegah kecelakaan, penyediaan program sosialisasi, perlindungan karyawan dan penempatan benda atau barang. Dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), dengan indikator: Kualitas, kuantitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab

3.2.2 Unit Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis individual, yaitu data yang diperoleh dari respon setiap individu, individu yang dimaksud disini adalah karyawan bagian produksi pada PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk Citereup berjumlah 72.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk Jl. Mayor Oking Jayaatmaja, Citereup, Kec. Gn. Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16810

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui observasi langsung pada lokasi untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari manajemen perusahaan.

2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuisisioner sehingga dapat diperoleh data kualitatif berupa angka-angka.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) pada data penelitian ini, sumber data yang digunakan oleh penulis adalah data primer dan data sekunder, berikut merupakan penjelasannya:

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

a. Survey

- Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

b. Observasi merupakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku karyawan, observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan, perubahan bahasa tubuh atau raut muka karyawan dan pengamatan objek.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain atau melalui media perantara.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel independent yaitu Keselamatan dan Kesehatan kerja dengan variabel dependet yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (x)	1. Keadaan tempat lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Penempatan benda yang sesuai dengan prosedur. - Rambu-rambu K3 di lingkungan kerja. - Lingkungan kerja yang bersih. 	Ordinal
	2. Pengaturan udara	<ul style="list-style-type: none"> - Udara di ruang kerja baik. - Suhu udara dalam 	Ordinal

		<p>lingkungan kerja menunjang pekerjaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pergantian udara di Lingkungan kerja menunjang pekerjaan - Ventilasi udara di lingkup kerja baik. 	
	3. pengaturan penerangan	<ul style="list-style-type: none"> - penerangan yang ada diruang kerja sesuai dengan kebutuhan. - Terdapat penerangan cahaya ditempat kerja terjadi saat terjadi pemadaman listrik. - Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja 	Ordinal
	4. Pemakaian Peralatan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Peralatan kesehatan yang Lengkap. - Pengamanan peralatan kerja yang menunjang. - Peralatan kerja dalam kondisi baik. 	Ordinal
	5. Kondisi fisik dan mental pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan sakit dirujuk kerumah sakit yang ditentukan perusahaan. - Jaminan kesehatan untuk karyawan. - Tersedianya obat-obatan untuk pertolongan Pertama. 	Ordinal
Kinerja karyawan (Y)	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan melakukan pekerjaan dengan cermat tanpa melakukan kesalahan. - Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. - Karyawan memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan kemampuan. 	Ordinal

	2. kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu melampaui target yang sudah ditetapkan. - Pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. - Karyawan mampu menyelesaikan tugas hingga selesai. 	Ordinal
	3. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan mampu datang tepat waktu. - Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. - Karyawan tidak menunda pekerjaan 	Ordinal
	4. efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan masalah. - Karyawan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang diberikan - Karyawan memiliki kemampuan secara individual dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. 	Ordinal
	5. kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> - karyawan memiliki inisiatif yang baik untuk melakukan tugas-tugas atau pekerjaan baru. - Karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan. - Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya. 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah sebagian dari populasi. Populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Penelitian ini menggunakan sampel data dari populasi karyawan sebanyak 88 karyawan bagian produksi, dalam penelitian ini metode penarikan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan menggunakan teknik purposive sampling dimana pengambilan sampel dari populasi ditentukan sampel yang terseleksi dengan pertimbangan ciri-ciri tertentu.

Untuk mengetahui jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode Slovin dengan tingkat signifikan 0,05 atau 5% adapun rumus yang digunakan diantaranya sebagai berikut:

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

Dimana:

n : Ukuran sampel yang akan diambil

N : Jumlah populasi yang akan diambil

E : Tingkat kesalahan/eror

N : 88

e : 0,05/5%

$$n = \frac{88}{1+88 (0,0025)^2}$$

$$= 88/1,225$$

$$= 71,83$$

$$= 72$$

Jadi, jumlah sampel yang akan diambil yaitu sebanyak 72 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode sampling di atas maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode primer dan sekunder sebagai berikut:

3.6.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2018) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari responden mengenai topic penelitian sebagai data primer. Untuk data primer ini, pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara yaitu:

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018) Interview (Wawancara) digunakan sebagai teknis pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Salah satu metode pengumpulan data adalah wawancara responden untuk memperoleh informasi tentang fenomena atau isu yang menarik bagi peneliti. Wawancara dapat terstruktur atau tidak terstruktur, dan dapat dilakukan dengan tatap muka langsung atau melalui telepon.

b. Observasi

Menurut Sugiyono (2018) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut.

c. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (2018) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini peneliti memberikan kuesioner dengan beberapa pernyataan dalam kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala likert. Skala ini digunakan untuk variabel K3 dan Kinerja karyawan. Dengan skala likert penulis dapat mengetahui jawaban responden dari setiap pernyataan yang diberikan dengan pilihan jawaban yang mempunyai bobot sebagai berikut.

Tabel 3. 2 Skala Likert Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data ini dapat ditemukan dengan cepat.

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa: “Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Jika koefisien korelasi sama atau di atas 0,0 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasi kurang dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk menghirung validitas alat ukur digunakan rumus Person Product Moment

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

r = Koefisien korelasi antara variabel program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan produktivitas kerja

x = Skor butir pertanyaan

y = Total Skor

n = Jumlah Responden

$\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum Y)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

NO	Indikator	Pernyataan	R Hitung	Rtabel N = 30 $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
1	Keadaan tempat lingkungan kerja	Penempatan benda yang sesuai dengan prosedur	0,710	0,361	R hitung > r tabel	Valid
		Rambu-rambu K3 di lingkungan kerja.	0,816	0,361	R hitung > r tabel	Valid
		Lingkungan kerja saat ini sudah bersih.	0,750	0,361	R hitung > r tabel	Valid
2	Pengaturan udara.	Udara di ruang kerja baik. Suhu udara dalam lingkungan kerja menunjang pekerjaan.	0,610	0,361	R hitung > r tabel	Valid
		Pergantian udara di Lingkungan kerja sudah menunjang pekerjaan.	0,722	0,361	R hitung > r tabel	Valid
		Ventilasi udara di lingkup kerja sudah cukup baik.	0,631	0,361	R hitung > r tabel	Valid
3	Pengaturan penerangan.	Penerangan yang ada diruang kerja sesuai dengan kebutuhan.	0,728	0,361	R hitung > r tabel	Valid
		Terdapat penerangan cahaya ditempat kerja terjadi saat terjadi pemadaman listrik.	0,634	0,361	R hitung > r tabel	Valid
		Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.	0,461	0,361	R hitung > r tabel	Valid
4	Pemakaian Peralatan Kerja.	Peralatan kesehatan yang Lengkap.	0,564	0,361	R hitung > r tabel	Valid
		Pengamanan peralatan kerja yang menunjang	0,406	0,361	R hitung > r tabel	Valid
		Peralatan kerja dalam kondisi baik.	0,407	0,361	R hitung > r tabel	Valid
5	Kondisi fisik dan mental pegawai	Karyawan sakit dirujuk kerumah sakit yang ditentukan perusahaan.	0,475	0,361	R hitung > r tabel	Valid
		Jaminan kesehatan untuk karyawan.	0,408	0,361	R hitung > r tabel	Valid

		Tersedianya obat-obatan untuk pertolongan Pertama.	0,746	0,361	R hitung > r tabel	Valid
--	--	--	-------	-------	--------------------	-------

Sumber : Output IBM SPSS Statistic 22, 2022.

Kesimpulan dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menunjukkan r Hitung > r Tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan/instrumen pada penelitian dapat dinyatakan valid dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

B. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

NO	Indikator	Pernyataan	R Hitung	Rtabel N = 30 $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
1	Kualitas	Karyawan melakukan pekerjaan dengan cermat tanpa melakukan kesalahan.	0,555	0,361	R hitung > r tabel	Valid
		Karyawan memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan kemampuan.	0,540	0,361	R hitung > r tabel	Valid
		Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	0,777	0,361	R hitung > r tabel	Valid
2	Kuantitas	Pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0,647	0,361	R hitung > r tabel	Valid
		Karyawan mampu menyelesaikan tugas hingga selsesai	0,733	0,361	R hitung > r tabel	Valid
		Mampu melampaui target yang sudah ditetapkan	0,755	0,361	R hitung > r tabel	Valid
3	Ketepatan waktu	Karyawan mampu datang tepat waktu.	0,648	0,361	R hitung > r tabel	Valid
		Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0,663	0,361	R hitung > r tabel	Valid
		Karyawan tidak menunda pekerjaan	0,554	0,361	R hitung > r tabel	Valid
4	Efektivitas	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan Masalah.	0,454	0,361	R hitung > r tabel	Valid

		Karyawan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang diberikan.	0,503	0,361	R hitung > r tabel	Valid
		Karyawan memiliki kemampuan secara individual dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	0,775	0,361	R hitung > r tabel	Valid
5	Kemandirian	Karyawan memiliki inisiatif yang baik untuk melakukan tugas-tugas atau pekerjaan baru.	0,519	0,361	R hitung > r tabel	Valid
		Karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.	0,755	0,361	R hitung > r tabel	Valid
		Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya	0,649	0,361	R hitung > r tabel	Valid

Sumber : Output IBM SPSS Statistic 22, 2022.

Kesimpulan dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel Kinerja karyawan menunjukkan r Hitung > r Tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan/instrumen pada penelitian dapat dinyatakan valid dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan penelitian yang reliable adalah “bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda”.

Menggunakan Rumus Alpha, yaitu sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum si^2}{\sum sx^2} \right)$$

Keterangan:

a = Koefisien reliabilitas alpha cronbach

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam tiap instrumen

$\sum sx^2$ = Varians keseluruhan instrument

Tingkat reliabilitas dengan metode *cronbach alpha* diukur berdasarkan skala *alpha* 0 (nol) sampai 1 (satu). Adapun kriteria pengujian reliabilitas adalah jika *cronbach alpha* > 0,60 berarti instrument dikatakan reliable, sebaliknya jika *cronbach alpha* < 0,60 berarti instrumen dikatakan tidak reliable.

Tabel 3. 5 Kriteria Uji Reliabilitas

<i>Cronbach alpha</i>	<i>Keterangan</i>
> 0,6	Reliabel
< 0,6	Tidak Reliabel

Sumber: Sugiyono (2018)

1. Uji reliabilitas instrument variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan menggunakan program SPSS 26 dan memperoleh nilai *Cronbach alpha*, sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	15

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 3.6 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan nilai *cronbach alpha* variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (x) 0,979 dimana nilai 0,879 ini reliable. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan reliabel.

2. Uji reliabilitas instrument variabel kinerja karyawan dengan menggunakan program SPSS 26 dan memperoleh *cronbach alpha*, sebagai berikut:

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.893	15

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 3.7 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan nilai *cronbach alpha* variabel kinerja karyawan (y) 0,893 dimana nilai 0,893 ini reliable. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan reliabel.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan, maka digunakan metode deskriptif guna memahami data.

Menurut Sugiyono (2018) Analisis Deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul mengenai Keselamatan dan kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Citereup. Dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, tanggapan responden dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

- Frekuensi relative

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan:

FR = Frekuensi reative

F = Frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum f$ = Total

- Rata-rata

$$X = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan:

X = Rata-rata hitung

Xi = data ke-i

N = Jumlah data

Rata-rata adalah nilai harapan dari suatu perubahan acak, dan ukuran pemusatan dari suatu sebaran probabilitas

Skor ideal = Skor Tertinggi x Jumlah Responden

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 1000\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan variabel tidak terbatas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relative dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden melalui instrument penelitian. Menurut Sugiyono (2018) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar 20% sampai 100% maka diperoleh kriteria :

Presentase (%)	Keterangan
0-19	Sangat Tidak Baik
20-39	Tidak Baik
40-59	Cukup Baik
60-79	Baik
80-100	Sangat Baik

3.8.2 Analisis kuantitatif

Menurut Sugiyono (2020), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi (Rank Spearman)

Menurut Sugiyono (2018), analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara variabel X dan Y. pada penelitian ini yakni program keselamatan dan kesehatan kerja sebagai

variabel (X) dengan kinerja karyawan sebagai variabel (Y) menggunakan Rank Spearman sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)} \text{ dimana } \sum d_i^2 = [R(x_i) - R(y_i)]^2$$

Keterangan:

r_s = Koefisien korelasi rank spearman

N = Ukuran sampel

R = Ranking

d_i = Selisih dari pasangan ranking ke-1

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi sperman rank maka akan didapatkan hasil sebagai berikut:

- Jika nilai $r = +1$
Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat positif. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y juga bertambah. Jika variabel X berkurang maka berkurang juga nilai variabel Y.
- Jika nilai $r = -1$
Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat negative. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y berkurang dan jika nilai variabel X berkurang maka nilai variabel Y berkurang.
- Jika nilai $r = 0$
Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju lemah (tidak ada hubungan). Artinya jika variabel X bertambah atau berkurang, nilai variabel Y tidak mengikutinya. Jika variabel Y bertambah atau berkurang nilai variabel X tidak akan mengikutinya.

Tabel 3. 8 Koefisien Korelasi dan Tafsiran

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 (2017)

3.8.3 Analisis koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel X yaitu program keselamatan dan kesehatan kerja memberikan kontribusi terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R = Nilai Koefisien determinasi

3.9 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis adalah asumsi atau dengan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekan. Hipotesis statistik adalah dalam perumusan hipotesis, antara hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a) selalu berpasangan, apabila salah satu ditolak, maka yang lain pasti diterima, sehingga keputusan yang tegas, yaitu kalau H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesis statistik dinyatakan simbol-simbol. Uji hipotesis disajikan dalam bentuk table dan angka metode statistik, uji signifikan pengaruh variabel independem terhadap variabel dependen secara parsial menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

3.9.1 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2017) dalam menguji hipotesis ini untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel independen (X) dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). berikut rumus :

- $H_0 : \rho \leq 0$, yaitu tidak ada hubungan yang positif antara variabel X program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Variabel Y Kinerja Karyawan.
- $H_a : \rho > 0$, yaitu terdapat hubungan yang positif antara variabel X program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan variabel Y Kinerja Karyawan.

t-hitung dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

T_h = thitung

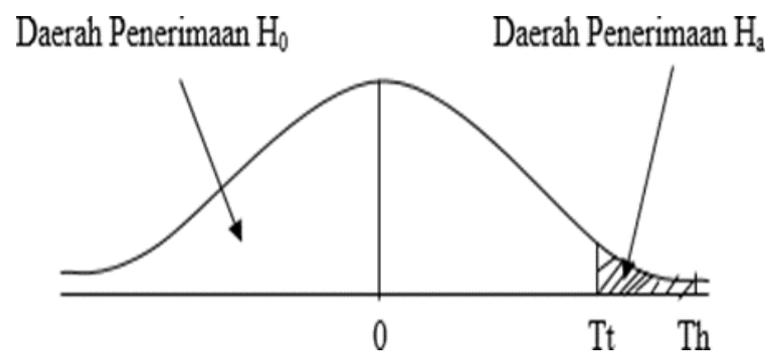
r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

untuk melakukan pengujian dengan nilai t bel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan ($dk = n-2$), kemudian nilai thitung dibandingkan dengan tabel.

Dengan menggambarkan uji salah satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah:

- Terima H_0 dan Tolak H_a , jika nilai thitung < tabel
Artinya tidak terdapat hubungan yang positif antara variabel X dengan variabel Y.
- Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai thitung > tabel
Artinya terdapat hubungan yang positif antara variabel X dengan variabel Y.
 H_0 : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak ada hubungan terhadap kinerja karyawan.
 H_a : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 3. 1 Kurva Uji Hipotesis Statistik

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup

PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. (*“indocemen atau perseroan”*) adalah produsen semen berkualitas yang terkemuka di Indonesia sejak tahun 1975 . lebih dari satu dekade lalu ,**Heidelberg Cement** Group yang berbaris di Jerman menjadi pemegang saham mayoritas Indocement.

Dua belas pabrik Indocement berada di 3 lokasi yaitu Bogor ,Cirebon ,dan kotabaru. Kompleks pabrik Citeureup Bogor ,Jawa Barat ,merupakan salah satu pabrik semen terbesar di dunia ini mengoperasikan 9 pabrik dengan kapasitas produksi terpasang sebesar 11,9 juta ton semen per tahun. Dua kompleks pabrik lain berlokasi di palimanan ,Cirebon ,Jawa barat, dengan dua pabrik dan Tarjun ,KotaBaru ,Kalimantan Selatan dengan satu pabrik. Total kapasitas produksi terpasang Perseroan adalah 18,6 juta ton semen per tahun.

Beberapa jenis produk semen yang dipasarkan dengan merek **“Tiga Roda”** adalah *Portland Composite Cement (PCC)* ,Sement *Ordinary Portland (Ordinary Portland Cement/OPC) Tipe I ,Tipe II ,Tipe V* ,Sement Sumur Minyak (**Oil Well Cement**) ,Sement Putih (**White Cement**) dan **TR30** Acian Putih. Indocement produk **PCC** yang diperkenalkan pada 2005 ,miklik rasio klinker yang lebih rendah. Penggunaan bahan bakualternatif menciptakan daya trahan lebih baik dan zat kimia.Hal ini efektif mengurangi pemakaian energi serta emisi CO2 seiring dengan komitmen Indocement untuk menjaga kelestarian lingkungan diseluruh wilayah operasinya.

Melalui anak perusahaannya ,PT Pionirbeton Industri (**PIONIR**) ,Indocement menjadi penyedia beton siap-pakai (**RMC**) terkemuka di Jawa. Untuk mendukung bisnis RMC ,Perseroan memiliki dua bisnis agreget dengan estimasi cadangan 100 juta ton. Setelah diselesaikan beberapa *Batching Plant* baru pada 2011 ,pasang pasar **RMC** tumbuh dengan pesat di pasar utama Jakarta dan Jawa Barat.

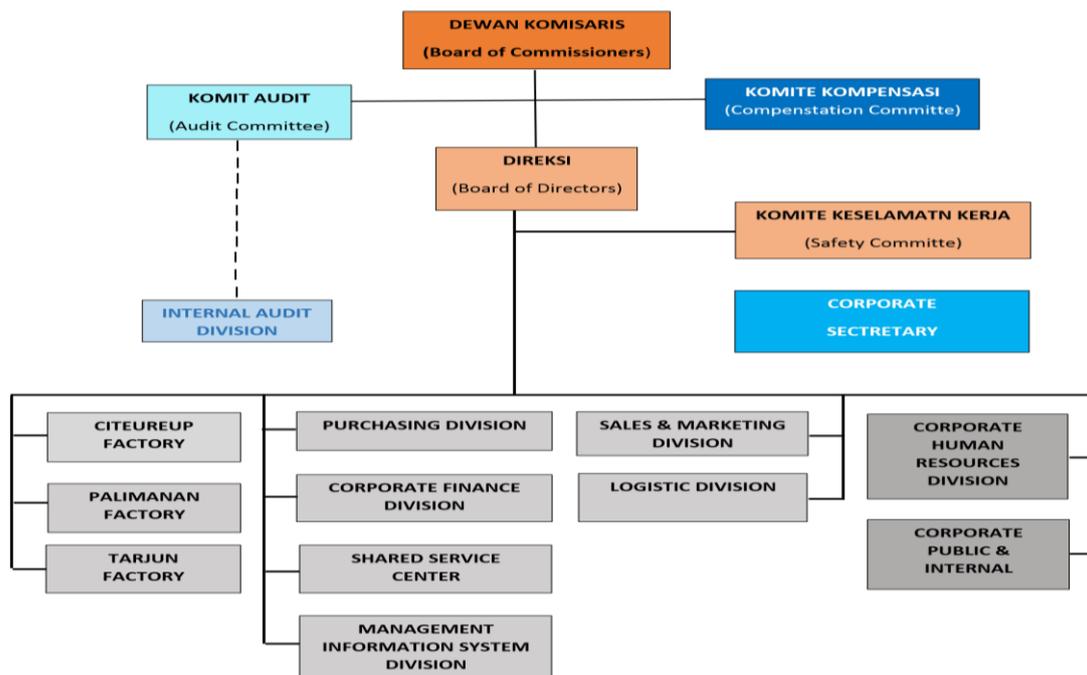
4.1.2 Visi Dan Misi

Adapun Visi dan Misi di perusahaan Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup antara lain sebagai berikut:

VISI : Produsen semen terkemuka di Indonesia, pemain dipasar beton siap pakai (RMC) di pulau Jawa dan Sumatra Selatan, serta pemain nomor satu dipasar Agrerat di Jabotabek.

MISI : Kami berkecimpung dalam bisnis penyediaan semen dan bahan bangunan berkualitas dengan harga kompetitif dan tetap memperhatikan pembangunan berkelanjutan.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Deskripsi pekerjaan dari setiap divisi yang terdapat di struktur organisasi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Dewan Komisaris

Komisaris adalah organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum/ khusus dengan anggaran dasa serta memberi nasihat kepada direksi.

2. Komite audit

Komite audit memiliki wewenang, yaitu menyelidiki semua aktivitas dalam batas ruang lingkup tugasnya, mencari informasi yang relevan dari setiap karyawan dan mengusahakan saran hukum dan professional lainnya yang independen.

3. Komite Kompensasi

Membuat rekomendasi terhadap keputusan-keputusan yang menyangkut remunerasi/kompensasi untuk dewan direksi dan kebijakan kompensasi lainnya, termasuk hubungan antara prestasi perusahaan dengan kompensasi bagi eksekutif perusahaan dalam hal ini CEO.

4. Direksi

Kewenangan direksi adalah sebagai berikut:

- Salah satu organ perseroan yang memiliki kewenangan penuh atas pengurusan dan hal-hal terkait kepentingan perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan.

- Mewakili perseroan untuk melakukan perbuatan hokum baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan UUPT dan anggaran dasar.
5. Komite Keselamatan Kerja
 - Menghimpun dan mengelola data mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja.
 - Membantu menunjukan dan menjelaskan kepada setiap tenaga kerja mengenai berbagai faktor bahaya di tempat kerja yang dapat menimbulkan gangguan K3 termasuk bahaya kebakaran dan peledakan serta cara menanggulangnya, dan lain sebagainya.
 - Membantu pengusaha/pengurus dalam menentukan tindakan koreksi dengan alternative terbaik, mengembangkan sistem oengendalian bahaya terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
 6. Internal Audit Division

Melaksanakan proses pemeriksaan/audit internal bagi seluruh divisi cabang dan melaporkannya dalam bentuk laporan audit seluruh divisi cabang dan melaporkannya dalam bentuk laporan audit, menjalankan proses audit internal perusahaan secara teknis dan berkala baik dari segi financial maupun operasional, menganalisa dengan akurat serta bisa memberikan gambaran tentang penyelesaian masalah keungan, serta aktif melakukan tugas-tugas lain yang di rasa perlu dalam upaya mencapai target audit.
 7. Corporate Secretary

Mengikuti perkembangan pasar modal khususnya peraturan-peraturan yang berlaku di bidang pasar modal, memberikan pelayanan kepada masyarakat atas setiap informasi yang dibutuhkan pemodal yang berkaitan dengan kondisi emiten atau perusahaan publik.
 8. Purchasing Division

Membuat laporan dan pengeluaran barang, melakukan pengelolaan pengadaan barang melalui perencanaan secara sistematis dan terkontrol, memastikan kesediaan barang/material melalui mekanisme audit/control stock.
 9. Corporate Finance Division

Melakukan pengaturan keuangan perusahaan, melakukan penginputa semua transaksi keuangan ke dalam program, melakukan transaksi keuangan perusahaan, melakukan pembayaran kepada supplier, berhubungan dengan pihak internal dan eksternal terkait dengan aktivitas keuangan perusahaan dan kegiatan lainnya yang berhubungan dengan keuangan perusahaan.
 10. Shared Service Center

Menjadi penghubung/penyambung kebijakan perusahaan terhadap konsumen, atau sebaliknya sebagai komunikator bagi kebutuhan pelanggan terhadap barang dan jasa yang disediakan atau dipasarkan oleh perusahaan atau badan usaha.
 11. Management Information Systemm Division

Mengumpulkan dan menyimpan data dari semua aktivitas dan transaksi perusahaan, memproses data menjadi informasi yang berguna bagi pihak manajemen.

12. Sales & Marketing Division

Melaksanakan kegiatan penjualan melalui telepon terhadap target konsumen secara sistematis, serta melengkapi laporan kegiatan untuk setiap ubungan yang dilakukan, serta melakukan kegiatan pemasaran.

13. Logistic Division

Melakukan order barang, menerima barang, invoice, distribusi dan controlling.

14. Corporate Human Resource Division

Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia, membuat sistem HR yang efektif dan efisien bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan.

15. Corporate Public & Internal Affair Division

Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lain yang berhubungan dengan informasi dan dokumentasi.

4.1.4 Profil Responden

Profil responden pada penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu: Jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lamanya bekerja. Berikut data profil responden karyawan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	72	100
Perempuan	0	0
Jumlah	72	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2022



Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden

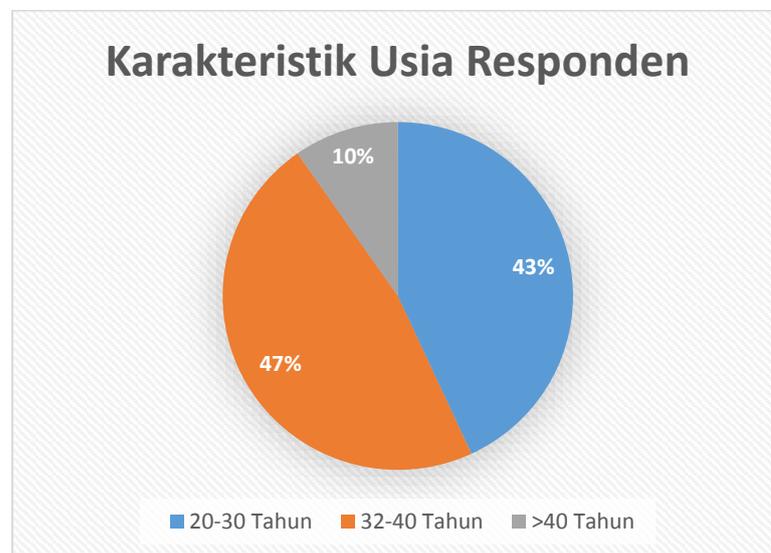
Berdasarkan data diatas diketahui jumlah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 72 orang dengan presentase 100% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 0. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan usia

Usia	Responden	Persentase (%)
20-30 Tahun	31	43%
32-40 Tahun	34	47%
>40 Tahun	7	10%
Jumlah	72	100%

Sumber: Data Primer diolah tahun 2022



Gambar 4. 3 Karakteristik Usia Responden

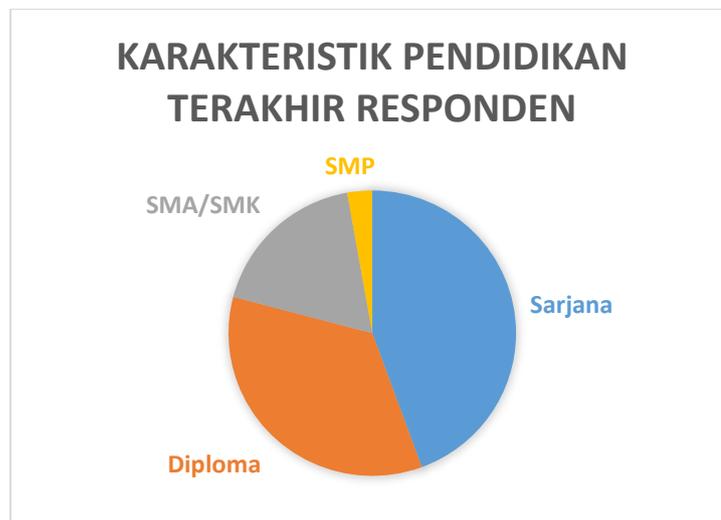
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 31 orang dengan presentase 43%, kemudian untuk responden dengan usia 32-40 tahun adalah sebanyak 34 orang dengan presentase 47%, sedangkan usia >40 tahun adalah sebanyak 7 orang dengan presentase 10%, jadi dapat diketahui bawa rata-rata karyawan yang bekerja di PT Indocement Tungal Prakarsa, Tbk Citereup ini mayoritas didominasi oleh responden dengan usia 20-30 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden	Presentase (%)
Sarjana	32	44,4%
Diploma	25	34,7%
SMA/SMK	13	18,1%
SMP	2	2,8%
Jumlah	72	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2022



Gambar 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 32 orang dengan presentase 44,4% dan responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 25 orang dengan persentase 34,7%, sedangkan tingkat responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 13 orang dengan persentase 18,1%, tingkat responden dengan pendidikan SMP sebanyak 2 orang dengan presentase 2,8%, Jadi dapat diketahui bahwa pada penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir Sarjana.

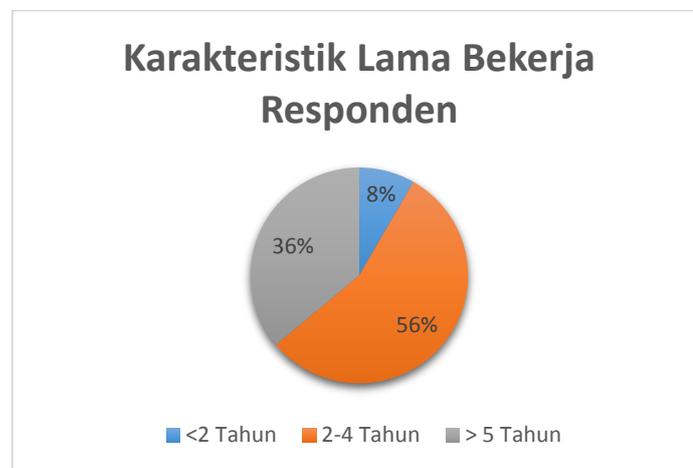
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Responden	Presentase
<2 Tahun	6	8%
2-4 Tahun	40	56%
>5 Tahun	26	36%
Jumlah	72	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2022

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja



Gambar 4. 5 Lama Bekerja Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa reponden dengan lama bekerja < 2 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 8%, responden dengan lama bekerja 2-4 tahun sebanyak 40 orang dengan presentase 56% dan reponden dengan lama bekerja > 5 tahun sebanyak 26 orang dengan presentase 36%. Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup yaitu didominasi oleh reponden dengan lama bekerja 2-4 tahun

4.2 Uji Kualitas Data

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja

Tabel 4. 5 Penempatan Benda yang Sesuai Dengan Prosedur

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	30	150	41,7%
Setuju	4	39	156	54,2%
Cukup Setuju	3	1	3	1,4%
Tidak Setuju	2	2	4	2,8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	313	100%

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 41,7% menyatakan sangat setuju penempatan barang dan benda sudah sesuai prosedur. 54,2% menyatakan setuju penempatan barang dan benda sudah sesuai prosedur. 1,4% menyatakan cukup setuju penempatan barang dan benda sudah sesuai prosedur. 2,8% menyatakan tidak setuju penempatan barang dan benda sudah sesuai prosedur. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{313}{5 \times 72} \times 100\% = 86,9\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 86,9% responden mengindikasikan bahwa penempatan barang dan benda sudah sesuai prosedur adalah sangat setuju.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 86,9% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju penempatan barang dan beda sudah sesuai prosedur.

Tabel 4. 6 Rambu-rambu K3 dilingkungan Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	41	205	56,9%
Setuju	4	30	120	41,7%
Cukup Setuju	3	1	3	1,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	328	100%

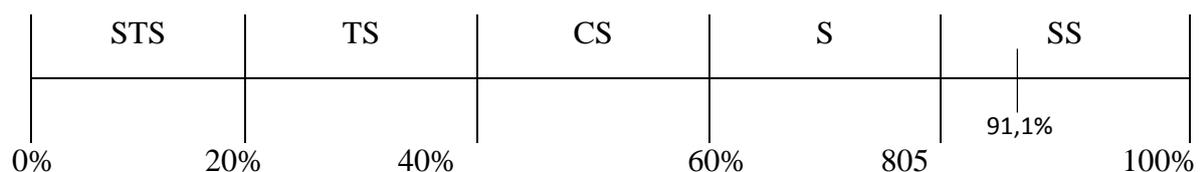
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 56,9% menyatakan sangat setuju penempatan rambu-rambu K3 sesuai prosedur. 41,7% menyatakan sangat setuju rambu-rambu K3 di lingkungan kerja sudah sesuai prosedur. 1,4% menyatakan cukup setuju rambu-rambu K3 di lingkungan kerja sudah sesuai prosedur. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{328}{5 \times 72} \times 100\% = 91,1\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 91,1% responden mengindikasikan bahwa penempatan rambu-rambu K3 adalah sangat setuju.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 91,1% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju penempatan rambu-rambu K3 sudah sesuai prosedur.

Tabel 4. 7 Lingkungan Kerja Yang Bersih

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	48	240	66,7%
Setuju	4	24	96	33,3%
Cukup Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	336	100%

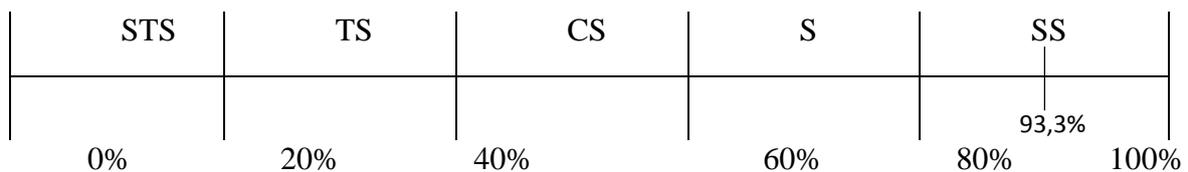
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 66,7% menyatakan sangat setuju Fasilitas keamanan dan kesehatan lengkap sesuai prosedur. 33,3% menyatakan sangat setuju fasilitas keamanan dan kesehatan sudah sesuai prosedur. Jika dilihat secara rata-rata :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{336}{5 \times 72} \times 100\% = 93,3\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 93,3% responden mengindikasikan bahwa penempatan lingkungan kerja adalah sangat setuju.



Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 93,3% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju penempatan rambu-rambu K3 sudah sesuai prosedur.

Tabel 4. 8 Udara Diruang Kerja Baik, Suhu Udara Dalam Lingkungan Kerja Menunjang Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	47	235	65,3%
Setuju	4	23	92	31,9%
Cukup Setuju	3	2	6	2,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	327	100%

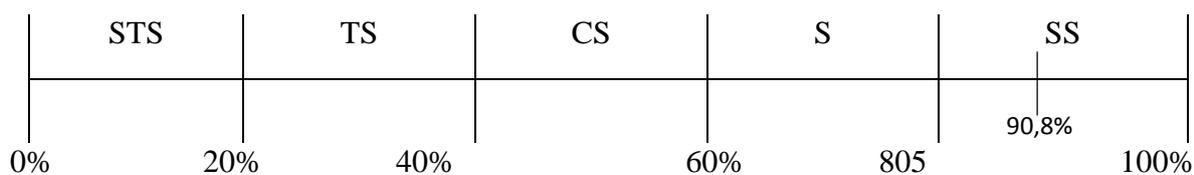
Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 65,3% menyatakan sangat setuju bahwa fasilitas keamanan dan kesehatan lengkap. 31,9% menyatakan setuju rambu-rambu K3 di lingkungan kerja sudah sesuai prosedur. 2,8% menyatakan cukup setuju rambu-rambu K3 di lingkungan kerja sudah sesuai prosedur. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{327}{5 \times 72} \times 100\% = 90,8\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 90,8% responden mengindikasikan bahwa Fasilitas keamanan dan kesehatan lengkap.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 90,8% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju udara di ruang kerja baik, suhu udara dalam lingkungan kerja menunjang pekerjaan.

Tabel 4. 9 Pergantian Udara Dilingkungan Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	58	290	80,6%
Setuju	4	13	52	18,1%
Cukup Setuju	3	1	3	1,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	345	100%

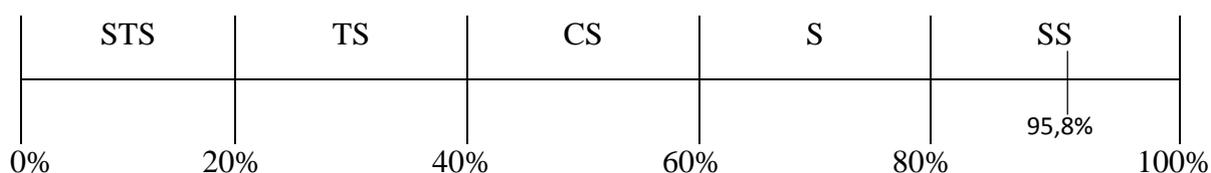
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 80,6% menyatakan sangat setuju Pergantian udara di lingkungan kerja. 18,1% menyatakan setuju pergantian udara di lingkungan kerja. 1,4% menyatakan cukup setuju pergantian udara di lingkungan kerja. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{345}{5 \times 72} \times 100\% = 95,8\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 95,8% responden mengindikasikan bahwa pergantian udara di lingkungan kerja sesuai dengan prosedur perusahaan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 95,8% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju pergantian udara di lingkungan kerja sesuai dengan prosedur perusahaan.

Tabel 4. 10 Ventilasi Udara Dilingkup Kerja Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	54	270	75%
Setuju	4	18	72	25%
Cukup Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	342	100%

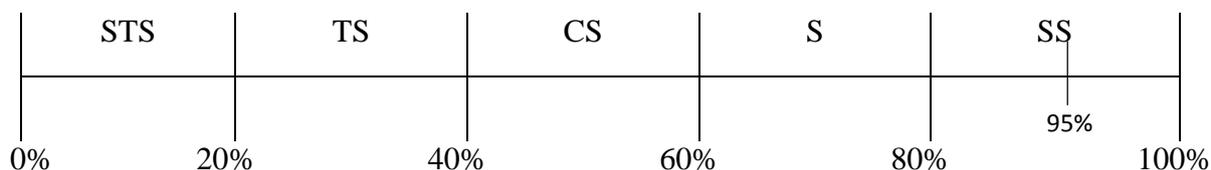
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 75% menyatakan sangat setuju bahwa ventilasi udara di lingkup kerja baik. 25% menyatakan setuju ventilasi udara di lingkup kerja baik . Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{342}{5 \times 72} \times 100\% = 95\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 95% responden mengindikasikan bahwa ventilasi udara di lingkup kerja baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 95% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju ventilasi udara di lingkup kerja baik.

Tabel 4. 11 Penerangan Yang ada Diruang Kerja sesuai Dengan Kebutuhan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	46	230	63,9%
Setuju	4	23	92	31,9%
Cukup Setuju	3	3	9	4,2%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	331	100%

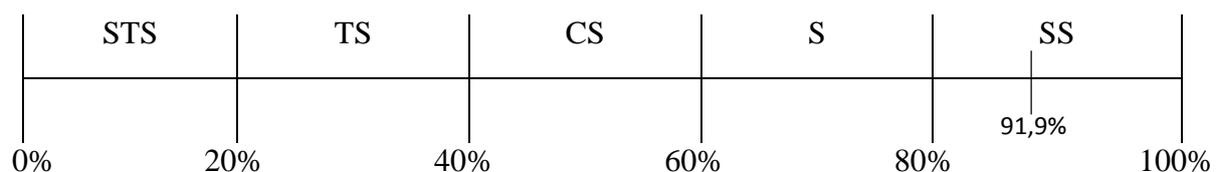
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 63,9% menyatakan sangat setuju bahwa penerangan yang ada di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan. 31,9% menyatakan setuju bahwa penerangan yang ada di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan. 4,2% menyatakan cukup setuju bahwa penerangan yang ada di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{331}{5 \times 72} \times 100\% = 91,9\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 91,9% responden mengindikasikan bahwa penerangan yang ada di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 91,9% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju penerangan yang ada di ruangan kerja sesuai dengan kebutuhan.

Tabel 4. 12 Terdapat Penerangan Cahaya Ditempat Kerja Saat Terjadi Pemadaman Listrik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	55	275	76,4%
Setuju	4	16	64	22,4%
Cukup Setuju	3	1	3	1,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	342	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 76,4% menyatakan sangat setuju bahwa terdapat penerangan cahaya di tempat kerja saat terjadi pemadaman listrik. 22,4% menyatakan setuju bahwa terdapat penerangan cahaya di tempat kerja saat terjadi pemadaman listrik. 1,4% menyatakan cukup setuju bahwa terdapat penerangan cahaya di tempat kerja saat terjadi pemadaman listrik. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{342}{5 \times 72} \times 100\% = 95\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 95% responden mengindikasikan bahwa terdapat penerangan cahaya di tempat kerja saat terjadi pemadaman listrik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 95% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju terdapat penerangan di tempat kerja saat terjadi pemadama listrik.

Tabel 4. 13 Suhu Udara Dilingkup Kerja Sudah Cukup Baik Untuk Menunjang Aktivitas Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	56	280	77,8%
Setuju	4	14	56	19,4%
Cukup Setuju	3	2	6	2,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	342	100%

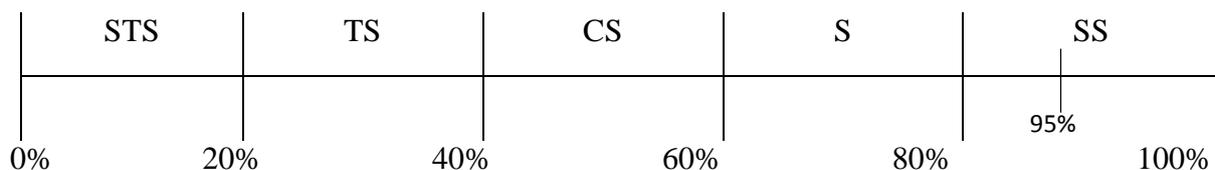
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 77,8% menyatakan sangat setuju bahwa Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja, 19,4% menyatakan setuju suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja, 2,8% menyatakan cukup setuju suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{372}{5 \times 72} \times 100\% = 95\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 95% responden mengindikasikan bahwa suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 95% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.

Tabel 4. 14 Peralatan Kesehatan Yang Lengkap

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	53	265	73,6%
Setuju	4	18	72	25%
Cukup Setuju	3	1	3	1,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	340	100%

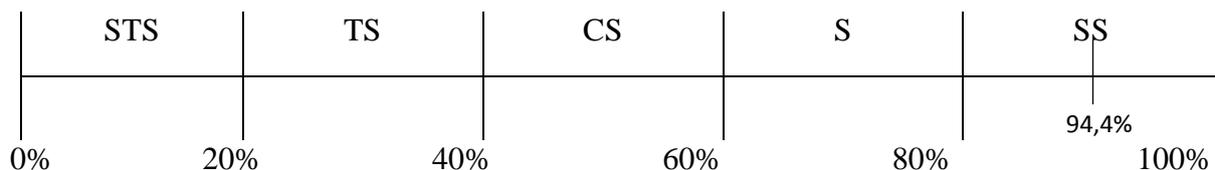
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 73,6% menyatakan sangat setuju bahwa Peralatan kesehatan yang lengkap, 25% menyatakan setuju Peralatan kesehatan yang lengkap, 1,4% menyatakan cukup setuju peralatan kesehatan yang lengkap. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{340}{5 \times 72} \times 100\% = 94,4\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 94,4% responden mengindikasikan bahwa peralatan kesehatan yang lengkap.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 94,4% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju peralatan kesehatan yang lengkap.

Tabel 4. 15 Pengamanan Peralatan Kerja Yang Menunjang

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	54	270	75%
Setuju	4	17	85	23,6%
Cukup Setuju	3	1	3	1,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	358	100%

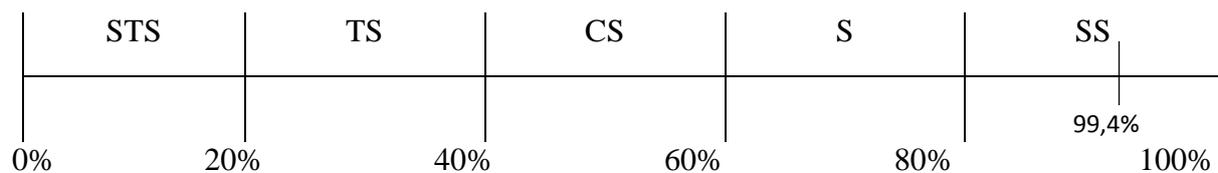
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden. Dapat diketahui bahwa 75% menyatakan sangat setuju bahwa Pengamanan peralatan kerja yang menunjang, 23,6% menyatakan setuju pengamanan peralatan kerja yang menunjang, 1,4% menyatakan cukup setuju bahwa pengamanan peralatan kerja yang menunjang. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{358}{5 \times 72} \times 100\% = 99,4 \%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 99,4% responden mengindikasikan bahwa Pengamanan peralatan kerja yang menunjang.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 99,4% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju pengamanan peralatan kerja yang menunjang.

Tabel 4. 16 Peralatan Kerja Dalam Kondisi Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	58	290	80,6%
Setuju	4	14	56	19,4%
Cukup Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	346	100%

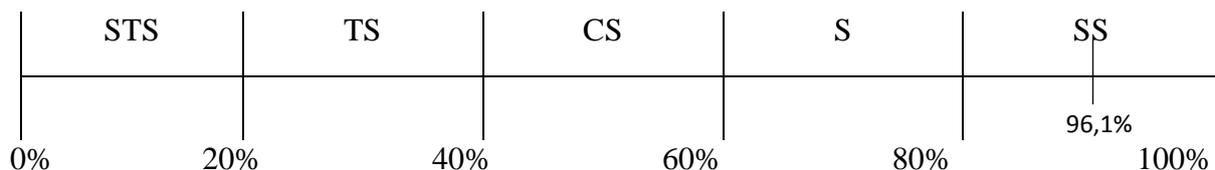
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 80,6% menyatakan sangat setuju bahwa peralatan kerja dalam kondisi baik, 19,4% menyatakan setuju bahwa peralatan kerja dalam kondisi baik. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{346}{5 \times 72} \times 100\% = 96,1\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 96,1% responden mengindikasikan bahwa peralatan kerja dalam kondisi baik.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 96,1% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju peralatan kerja dalam kondisi baik.

Tabel 4. 17 Karyawan Sakit Dirujuk Kerumah sakit Yang Ditentukan Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	54	270	75%
Setuju	4	16	64	22,2%
Cukup Setuju	3	1	3	1,4%
Tidak Setuju	2	1	2	1,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	339	100%

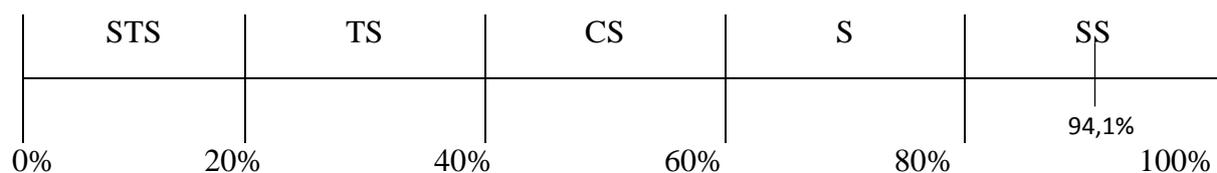
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 75% menyatakan sangat setuju bahwa karyawan sakit dirujuk kerumah sakit yang ditentukan perusahaan, 22,2% menyatakan setuju bahwa Karyawan sakit di rujuk kerumah sakit yang di tentukan perusahaan, 1,4% menyatakan cukup setuju bahwa karyawan sakit dirujuk kerumah sakit yang di tentukan perusahaan. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{339}{5 \times 72} \times 100\% = 94,1\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 94,1% responden mengindikasikan bahwa Karyawan sakit dirujuk kerumah sakit yang ditentukan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 94,1% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju Karyawan sakit dirujuk kerumah sakit yang ditentukan sudah sesuai prosedur.

Tabel 4. 18 Jaminan Kesehatan Untuk Karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	60	300	83,3%
Setuju	4	12	48	16,7%
Cukup Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	348	100%

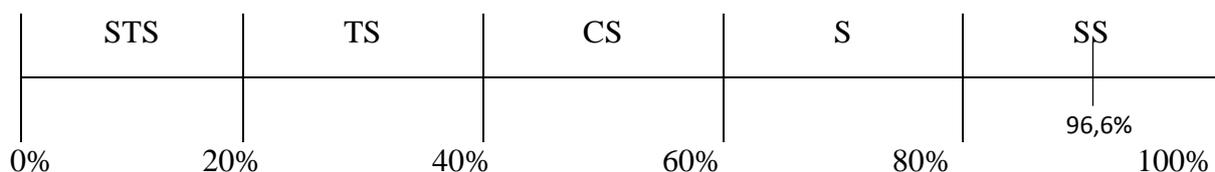
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 83,3% menyatakan sangat setuju bahwa Jaminan Kesehatan untuk Karyawan sudah sesuai prosedur, 16,7% menyatakan setuju bahwa Jaminan Kesehatan untuk Karyawan sudah sesuai prosedur. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{348}{5 \times 72} \times 100\% = 96,6\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 96,6% responden mengindikasikan bahwa Jaminan Kesehatan untuk Karyawan sudah sesuai prosedur .



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 96,6% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju Jaminan Kesehatan untuk Karyawan sudah sesuai prosedur.

Tabel 4. 19 Tersedianya Obat-obatan Untuk Pertolongan Pertama

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	60	300	84,7%
Setuju	4	10	40	13,9%
Cukup Setuju	3	1	3	1,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	343	100%

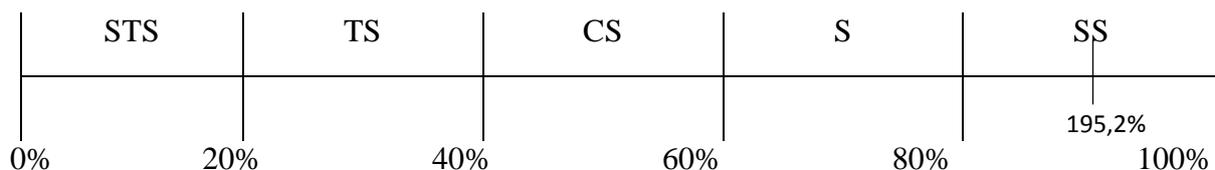
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 84,7% menyatakan sangat setuju bahwa tersedianya obat-obatan untuk pertolongan Pertama, 13,9% menyatakan setuju bahwa tersedianya obat-obatan untuk pertolongan Pertama, 1,45% menyatakan cukup setuju bahwa teredianya obat-obatan untuk pertolongan pertama. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{343}{5 \times 72} \times 100\% = 96\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 95,2% responden mengindikasikan bahwa Tersedianya obat-obatan untuk pertolongan Pertama sudah sesuai dengan prosedur.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 95,2% responden (74 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju tersedianya obat-obatan untuk pertolongan Pertama sesuai prosedur.

Tabel 4.20 Rekapitulasi dan Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja

No	Indikator/Ukuran	Total Jawaban Responden (%)	Rata-Rata/Indikator (%)
Keadaan Tempat Lingkungan Kerja			
1.	Penempatan benda dan barang sesuai dengan prosedur	86,9	90,4
2.	Rambu-rambu K3 di lingkungan kerja	91,1	
3.	Lingkungan kerja yang bersih	93,3	
Pengaturan Udara			
4.	Udara di ruang kerja baik, suhu udara dalam lingkungan kerja menunjang pekerjaan	90,8	93,8
5.	Pergantian udara di lingkungan kerja	95,8	
6.	Ventilasi udara di lingkup kerja baik	95	
Pengaturan Penerangan			
7.	Penerangan yang ada diruang kerja sesuai dengan kebutuhan	91,1	93,7
8.	Terdapat penerangan cahaya di tempat kerja saat terjadi pemadaman listrik	95	
9.	Suhu udara cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	95	
Pemakaian Peralatan Kerja			
10.	Peralatan kesehatan yang lengkap	94,4	96,6
11.	Pengamanan peralatan yang menunjang	99,4	
12.	Peralatan kerja dalam kondisi baik	96,1	
Kondisi Fisik dan Mental Pegawai			
13.	Karyawan sakit di rujuk kerumah sakit yang ditentukan perusahaan	94,1	95,3
14.	Jaminan kesehatan untuk karyawan	96,6	
15.	Tersedianya obat-obatan untuk pertolongan pertama	95,2	
Rata-Rata			93,9

Berdasarkan tabel di atas hasil total tanggapan responden mengenai variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan nilai rata-rata yakni sebesar 93,9%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Bagian Produksi Pada PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk Citereup sangat baik.

Presentase (%)	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-19		Sangat Rendah
20-39		Rendah
40-59		Sedang
60-79		Kuat
80-100	93,9%	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai rata-rata diperoleh sebesar 93,9% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator pemakaian peralatan kerja dengan nilai sebesar 96,6%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator keadaan tempat lingkungan kerja dengan nilai sebesar 90,4%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-11 yaitu mengenai pengamanan peralatan yang menunjang dengan presentase 99,4%, sedangkan sub indikator terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-1 yaitu mengenai penempatan benda dan barang sesuai dengan prosedur. Untuk nilai yang mendapatkan presentase di bawah nilai rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh presentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Bagian Produksi Pada PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk Citereup sangat baik

4.3.2 Varibel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 21 Karyawan Melakukan Pekerjaan Dengan Cermat Tanpa Melakukan Kesalahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	51	255	70,8%
Setuju	4	18	72	25%
Cukup Setuju	3	1	3	1,4%
Tidak Setuju	2	1	2	1,4%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,4%
Jumlah		72	333	100%

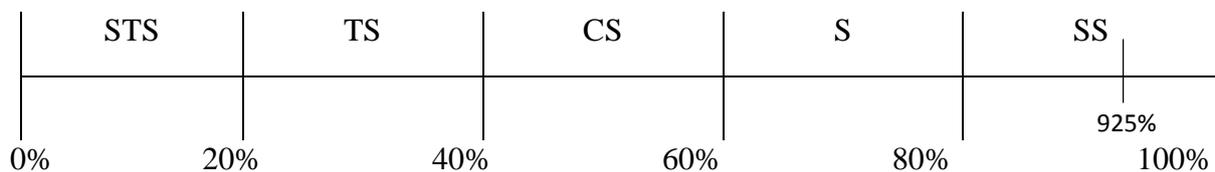
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 70,8% menyatakan sangat setuju bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan cermat tanpa melakukan kesalahan, 25% menyatakan setuju bahwa Karyawan melakukan pekerjaan dengan cermat tanpa melakukan kesalahan, 1,4% menyatakan cukup setuju bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan cermat tanpa melakukan kesalahan, 1,4% menyatakan tidak setuju bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan cermat tanpa melakukan kesalahan, 1,4% sangat tidak setuju bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan cermat tanpa melakukan kesalahan. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{333}{5 \times 72} \times 100\% = 925\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 925% responden mengindikasikan bahwa Karyawan melakukan pekerjaan dengan cermat tanpa melakukan kesalahan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 925% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju tersedianya karyawan melakukan pekerjaan dengan cermat tanpa melakukan kesalahan.

Tabel 4. 22 Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	51	255	70,8%
Setuju	4	18	72	25%
Cukup Setuju	3	1	3	1,4%
Tidak Setuju	2	2	4	2,8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	334	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

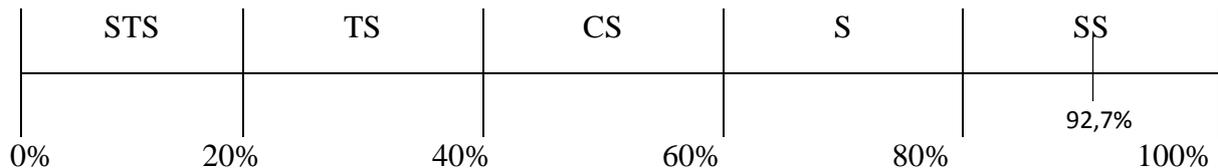
Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 70,8% menyatakan sangat setuju bahwa hasil kerja sesuai dengan standar yang di tetapkan, 25% menyatakan setuju bahwa hasil kerja seseuai dengan standar yang di tetapkan, 1,4% menyatakan cukup setuju bahwa hasil kerja sesuai dengan standar yang di tetapkan,

2,8% menyatakan tidak setuju basa hasil kerja sesuai dengan standar yang di tetapkan. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{334}{5 \times 72} \times 100\% = 92,7\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 92% responden mengindikasikan bahwa hasil kerja sesuai dengan standar yang di tetapkan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 92,7% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan,.

Tabel 4. 23 Karyawan Memiliki Kemampuan Diri Yang Sesuai Dengan Kemampuan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	52	260	72,2%
Setuju	4	18	72	25%
Cukup Setuju	3	2	6	2,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	338	100%

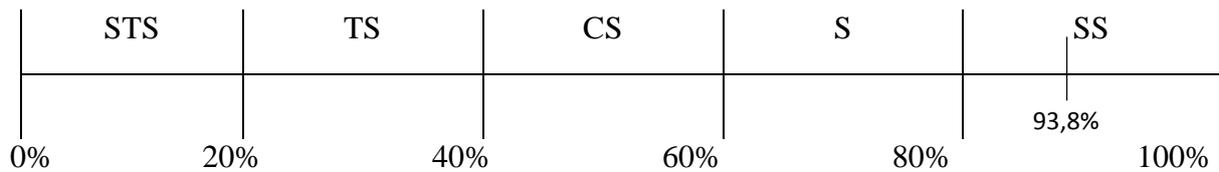
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 72,2% menyatakan sangat setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan kemampuan, 25% menyatakan setuju bahwa Karyawan memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan kemampuan, 2,8% menyatakan cukup setuju bahwa Karyawan memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan kemampuan. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{338}{5 \times 72} \times 100\% = 93,8\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 93,8% responden mengindikasikan bahwa Karyawan melakukan pekerjaan dengan cermat tanpa melakukan kesalahan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 93,8% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa Karyawan memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan kemampuan.

Tabel 4. 24 Mampu Melampaui Target Yang Sudah Ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	50	250	69,4%
Setuju	4	19	76	26,4%
Cukup Setuju	3	2	6	2,8%
Tidak Setuju	2	1	2	1,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	334	100%

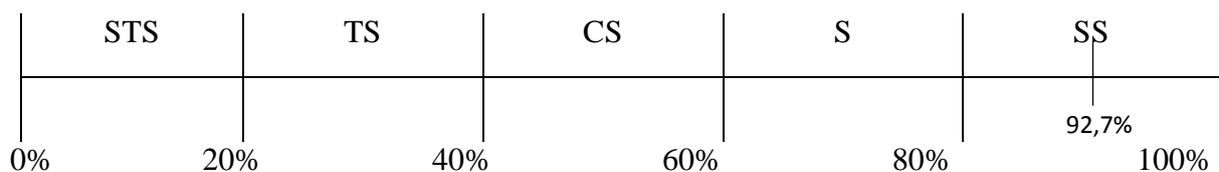
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 69,4% menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mampu melampaui target yang sudah di tetapkan, 26,4% menyatakan setuju bahwa karyawan mampu melampaui target yang sudah di tetapkan, 2,8% menyatakan cukup setuju bahwa karyawan mampu melampaui target yang sudah di tetapkan, 1,4% menyatakan tidak setuju bahwa karyawan mampu melampaui taerget yang suda di tetapkan. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{334}{5 \times 72} \times 100\% = 92,7\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 92,7% responden mengindikasikan bahwa karyawan mampu melampaui target yang sudah di tetapkan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 92,7% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan mampu melampaui target yang sudah di tetapkan

Tabel 4. 25 Pekerjaan Yang Dihasilkan Oleh Karyawan Sesuai Dengan Target Yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	56	280	77,8%
Setuju	4	14	56	19,4%
Cukup Setuju	3	2	6	2,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	342	100%

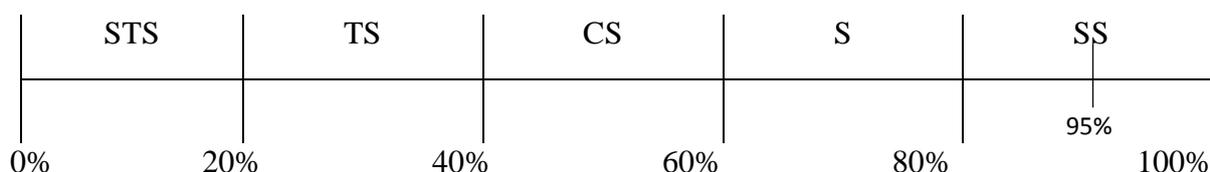
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 77,8% menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan yang di hasilkan karyawan sesuai dengan target yang telah di tetapkan oleh perusahaan, 19,4% menyatakan setuju bahwa Pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, 2,8% menyatakan cukup setuju bahwa Pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{342}{5 \times 72} \times 100\% = 95\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 95% responden mengindikasikan bahwa Pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 95% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa Pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4. 26 Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Hingga Selesai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	50	250	59,45
Setuju	4	19	76	26,4%
Cukup Setuju	3	2	6	2,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	332	100%

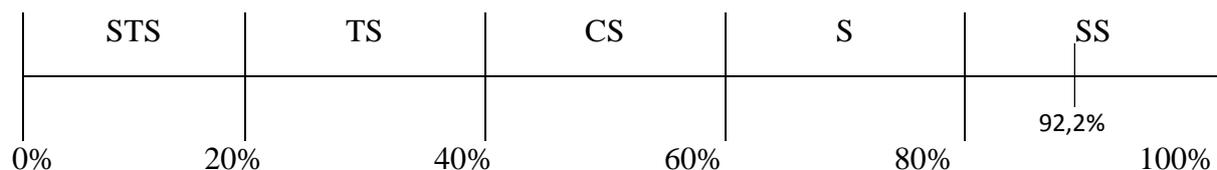
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 59,4% menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas hingga selsesai, 26,4% menyatakan setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas hingga selsesai, 2,8% menyatakan cukup setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas hingga selsesai. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{332}{5 \times 72} \times 100\% = 92,2\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 92,2% responden mengindikasikan bahwa Karyawan mampu menyelesaikan tugas hingga selsesai.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 92,2% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa Karyawan mampu menyelesaikan tugas hingga selsesai.

Tabel 4. 27 Karyawan Mampu Datang Tepat Waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	51	255	70,8%
Setuju	4	19	76	26,4%
Cukup Setuju	3	2	6	2,8%

Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	337	100%

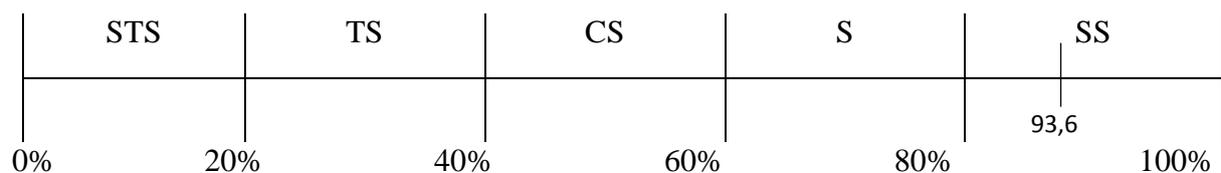
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 70,8% menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mampu datang tepat waktu, 26,4% menyatakan setuju bahwa karyawan mampu datang tepat waktu, 2,8% menyatakan cukup setuju bahwa karyawan mampu datang tepat waktu. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{337}{5 \times 72} \times 100\% = 93,6\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 93,6% responden mengindikasikan bahwa Karyawan mampu datang tepat waktu.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 93,6% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa Karyawan mampu datang tepat waktu.

Tabel 4. 28 Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	52	260	72,2%
setuju	4	18	72	25%
Cukup Setuju	3	1	3	1,4%
Tidak Setuju	2	1	2	1,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	337	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

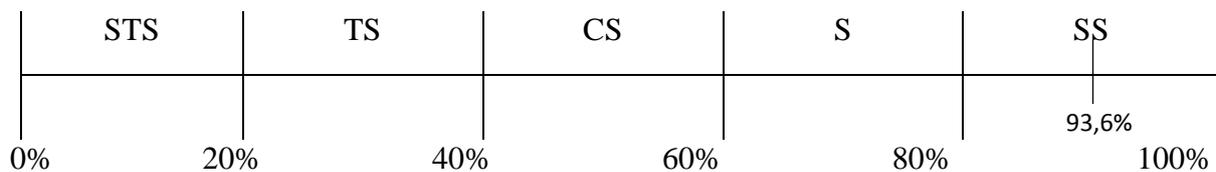
Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 72,2% menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan

tepat waktu, 25% menyatakan setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, 1,4% menyatakan cukup setuju bahwa Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, 14% menyatakan tidak setuju bahwa Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{337}{5 \times 72} \times 100\% = 93,6\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 93,6% responden mengindikasikan bahwa Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 93,6% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4. 29 Karyawan Tidak Menunda Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	56	280	77,8%
Setuju	4	13	52	18,1%
Cukup Setuju	3	2	6	2,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	338	100%

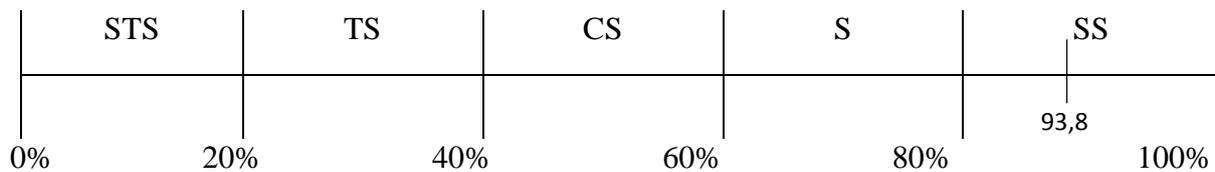
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 77,8% menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tidak menunda pekerjaan, 18,1% menyatakan setuju bahwa karyawan tidak menunda pekerjaan, 2,8% menyatakan cukup setuju bahwa karyawan tidak menunda pekerjaan. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{338}{5 \times 72} \times 100\% = 93,8\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 93,8% responden mengindikasikan bahwa karyawan tidak menunda pekerjaan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 93,8% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan tidak menunda pekerjaan.

Tabel 4.33 Karyawan Memiliki Kemampuan Yang Baik Dalam Menyelesaikan Masalah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	48	240	66,7%
Setuju	4	21	84	29,2%
Cukup Setuju	3	2	6	2,8%
Tidak Setuju	2	1	2	1,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	332	100%

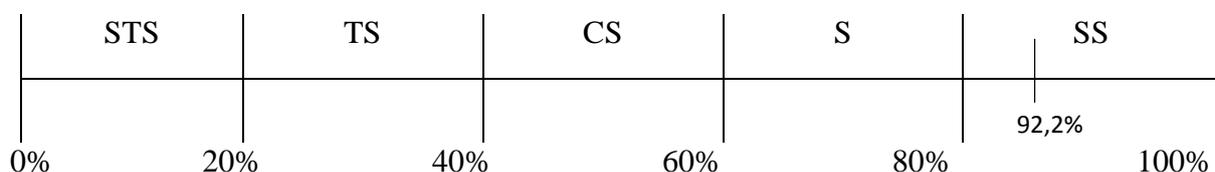
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 66,7% menyatakan sangat setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan masalah, 29,2% menyatakan setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan masalah, 2,8% menyatakan cukup setuju bahwa Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan masalah, 1,4% menyatakan tidak setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan masalah. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{332}{5 \times 72} \times 100\% = 92,2\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 92,2% responden mengindikasikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan masalah.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 92,2% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan masalah.

Tabel 4. 30 Karyawan Sungguh-Sungguh Dalam Mejalankan Tugas Yang Diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	52	260	72,2%
Setuju	4	18	72	25%
Cukup Setuju	3	2	6	2,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	338	100%

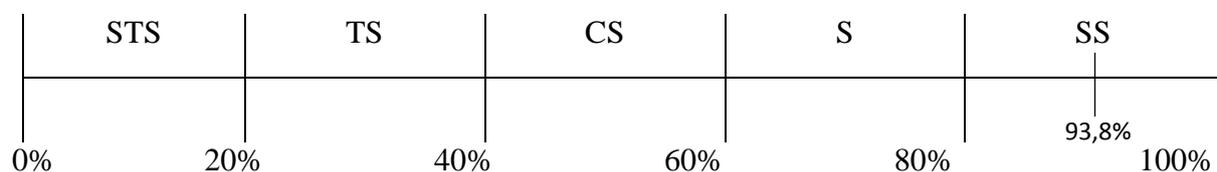
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 72,2% menyatakan sangat setuju bahwa karyawan sungguh-sunggu dalam menjalankan tugas yang diberikan , 25% menyatakan setuju bahwa karyawan sungguh-sunggu dalam menjalankan tugas yang diberikan , 2,8% menyatakan cukup setuju bahwa Karyawan sungguh-sunggu dalam menjalankan tugas yang diberikan. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{338}{5 \times 72} \times 100\% = 93,8\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 93,8% responden mengindikasikan bahwa karyawan sungguh-sunggu dalam menjalankan tugas yang diberikan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 93,8% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa Karyawan sungguh-sunggu dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Tabel 4. 31 Karyawan Memiliki Kemampuan Secara Individual Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	56	280	77,85
Setuju	4	14	56	19,4%
Cukup Setuju	3	2	6	2,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	342	100%

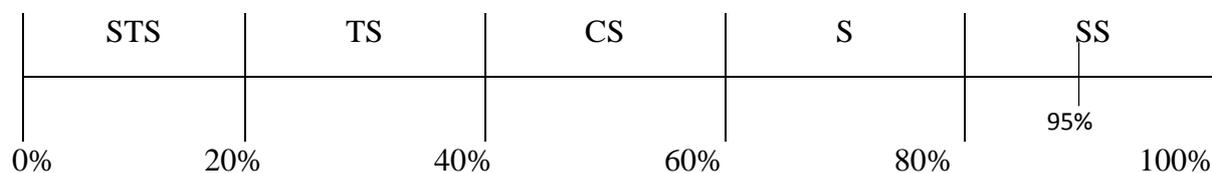
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 77,8% menyatakan sangat setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan secara individual dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, 19,4% menyatakan setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan secara individual dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, 2,8% menyatakan cukup setuju bahwa Karyawan memiliki kemampuan secara individual dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{342}{5 \times 72} \times 100\% = 95\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 95% respon den mengindikasikan bahwa Karyawan memiliki kemampuan secara individual dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 95% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan memiliki kemampuan secara individual dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Tabel 4. 32 Karyawan Memiliki Inisiatif Yang Baik Untuk Melakukan Tugas-tugas atau Pekerjaan Yang Baru

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	55	275	76,4%
Setuju	4	15	60	20,8%
Cukup Setuju	3	2	6	2,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	341	100%

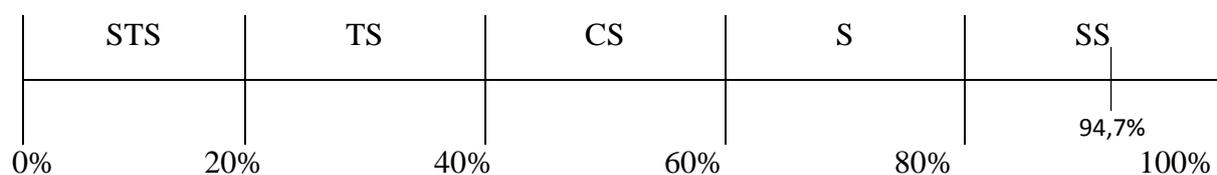
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 76,4% menyatakan sangat setuju bahwa karyawan memiliki inisiatif yang baik untuk melakukan tugas-tugas atau pekerjaan baru, 20,8% menyatakan setuju bahwa karyawan memiliki inisiatif yang baik untuk melakukan tugas-tugas atau pekerjaan baru, 2,8% menyatakan cukup setuju bahwa karyawan memiliki inisiatif yang baik untuk melakukan tugas-tugas atau pekerjaan baru. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{341}{5 \times 72} \times 100\% = 94,7\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 94,7% responden mengindikasikan bahwa karyawan memiliki inisiatif yang baik untuk melakukan tugas-tugas atau pekerjaan baru.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa 94,7% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan memiliki inisiatif yang baik untuk melakukan tugas-tugas atau pekerjaan baru.

Tabel 4. 33 Karyawan Bersedia Melakukan Pekerjaan Tanpa Harus Diperintah atau Diminta Dahulu Oleh Atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	54	270	75%
Setuju	4	17	68	23,6%
Cukup Setuju	3	1	3	1,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	341	100%

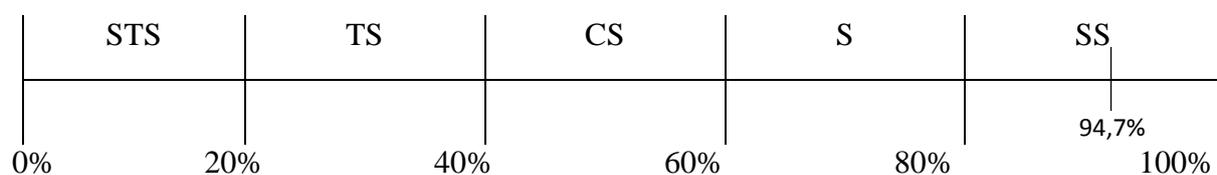
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 74% menyatakan sangat setuju bahwa karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan, 23,6% menyatakan setuju bahwa karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan, 1,4% menyatakan cukup setuju bahwa karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{341}{5 \times 72} \times 100\% = 94,7\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 94,7% responden mengindikasikan bahwa karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 94,7% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan

Tabel 4. 34 Karyawan Bertanggung Jawab Atas Pekerjaannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	53	265	73,6%
Setuju	4	18	72	25%
Cukup Setuju	3	1	3	1,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		72	340	100%

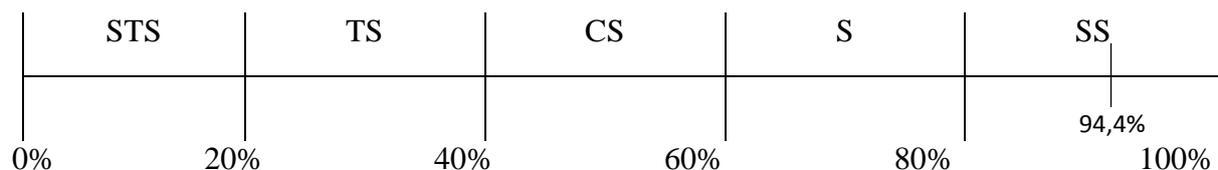
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 72 responden, dapat diketahui bahwa 73,6% menyatakan sangat setuju bahwa karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya, 25% menyatakan setuju bahwa karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya, 1,4% menyatakan cukup setuju bahwa karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Jika dilihat secara rata-rata:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{340}{5 \times 72} \times 100\% = 94,4\%$$

Maka dapat disimpulkan rata-rata sebanyak 94,4% responden mengindikasikan bahwa karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya.



Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 94,4% responden (72 orang karyawan) berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Tabel 4. 35 Rekapitulasi dan Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Indikator/Ukuran	Total Jawaban Responden (%)	Rata-Rata/Indikator (%)
Kualitas			
1.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan cermat tanpa melakukan kesalahan	92,5	93
2.	Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	92,7	
3.	Karyawan memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan kemampuan	93,8	
Kuantitas			
4.	Mampu melampaui target yang sudah ditetapkan	92,7	93,3
5.	Pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	95	
6.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas hingga selesai	92,2	
Ketepatan Waktu			
7.	Karyawan mampu datang tepat waktu	93,6	93,6
8.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	93,5	
9.	Karyawan tidak menunda pekerjaan	93,8	
Efektivitas			
10.	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan masalah	92,2	93,6
11.	Karyawan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang diberikan	93,8	
12.	Karyawan memiliki kemampuan secara individual dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	95	
Kemandirian			
13.	Karyawan memiliki inisiatif yang baik untuk melakukan tugas-tugas atau pekerjaan baru	94,7	94,6

14.	Karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan	94,7	
15.	karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya	94,4	
Rata-Rata			93,6

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan dengan nilai rata-rata yakni sebesar 93,6%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup sangat baik.

Presentase (%)	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-19		Sangat Rendah
20-39		Rendah
40-59		Sedang
60-79		Kuat
80-100	93,6%	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai rata-rata diperoleh sebesar 93,6% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator kemandirian dengan nilai sebesar 94,6%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator kualitas dengan nilai sebesar 93%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-5 yaitu mengenai Pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan presentase 95%, sedangkan sub indikator terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-6 yaitu mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas hingga selesai dengan presentase 92,2%. Untuk nilai yang mendapatkan presentase di bawah nilai rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh presentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup sangat baik

4.4 Analisis Koefisien

4.4.1 Analisis Koefisien Korelasi

Berikut ini adalah analisis koefisien korelasi rank spearman menggunakan SPSS 23, mengenai Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan Pada PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup, untuk mengetahui keeratan hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kiner Karyawan.

Tabel 4. 36 Hasil Korelasi Rank Spearman Hubungan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan

Correlations			Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.576**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	72	72
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.576**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menggunakan bantuan SPSS 23 menunjukkan bahwa koefisien korelasi Hubungan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan sebesar 576. Karena koefisien korelasi tersebut.

Tabel 4. 37 Nilai Interval Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Nilai	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Lemah
0,20 – 0,399		Lemah
0,40 – 0,599	0,576.	Cukup Kuat
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 – 0,999		Sangat Kuat

Hasil perhitungan SPSS diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kesehatan dan Keselamatan dengan Kinerja Karyawan, dari output diatas diketahui nilai correlation coefficient (Koefisien Korelasi) sebesar 0,576 maka menunjukkan hubungan yang positif serta cukup kuat antara Hubungan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Dengan Kinerja Karawan Bagian Produksi Pada PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup.

4.4.2 Uji Normalitas

Tabel 4. 38 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.54980108
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.054
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 ^c

Berdasarkan hasil Uji Normalitas diketahui nilai signifikansi $0,007 > 0,005$ maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribui normal.

4.4.3 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2021), tujuan dari uji autokorelasi adalah mengetahui atau menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika ditemukan adanya korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Tabel 4. 39 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.719 ^a	.517	.510	3.49810	2.131

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menggunakan bantuan SPSS 23 menunjukkan bahwa :

$$N = 72$$

$$D = 2,131$$

$$DL = 1,589$$

$$DU = 1,645$$

$$4-DL = 4 - 1,589$$

$$4-DU = 4 - 1,645$$

$$\text{HASIL} = DU < D < 4-DU$$

$$= 1,645 < 2,131 < 2,355$$

Berdasarkan hasil uji Autokorelasi diketahui nilai Durbin Watson 2,131 dengan hasil $1,645 < 2,131 < 2,355$ maka dapat disimpulkan tidak Terdapat Autokorelasi

4.4.4 Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. 40 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.621	17.20536

$$\text{Chitung} = n \times \text{R Square}$$

$$= 72 \times 0,632$$

$$= 45,504$$

$$\text{Ctabel} = n - 1$$

$$= 72 - 1$$

$$= 71$$

$$= 91,670$$

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas Nilai C hitung (45,504) < C tabel (91,670), dapat disimpulkan tidak terjadi gejala atau terbebas dari uji heterokedastisitas

4.4.5 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel independent dan variabel dependent.

Tabel 4. 41 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.564	3.575

a. Predictors: (Constant), Kesehatan dan Keselamatan

$$\text{KD} = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,570 \times 100\%$$

$$= 57\%$$

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai r^2 sebesar 0,570= 57%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (independent) Kesehatan dan Keselamatan memberikan kontribusi terhadap variabel terkait (dependent) kinerja karyawan sebesar 57% dan sisanya oleh faktor lain.

4.4.6 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (uji t)

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai, maka dilakukan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho \leq 0$, berarti tidak terdapat hubungan positif antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

$H_a : \rho \geq 0$, berarti terdapat hubungan positif antara Kesehatan dan Keselamatan dengan Kinerja Pegawai.

b. Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan t_{tabel} distribusi t dengan cara : taraf signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-2 atau df = 72 - 2 = 70, maka dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1.666.

c. Menentukan nilai thitung

Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan thitung distribusi t dengan cara: taraf signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan derajat kebebasan (df) n-2 atau 72 - 2 = 70.

Rumus :

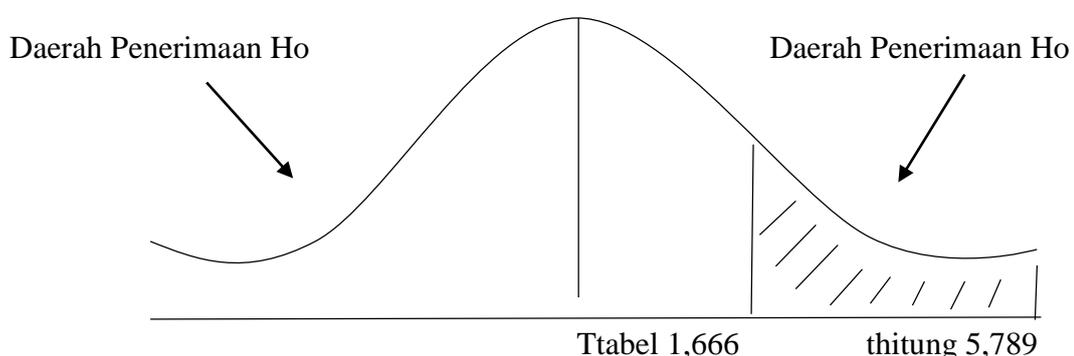
$$t_h = R_s \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_h = 0,570 \frac{\sqrt{72-2}}{\sqrt{1-0,570^2}}$$

$$t_h = 0,570 \times 10,157$$

$$t_h = 5,789$$

d.



Gambar 4.42 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

Diketahui nilai thitung adalah 5,789 dan t_{tabel} 1,666. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan bagian produksi PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk Citareup.

4.5 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

4.5.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu suatu upaya dalam mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menunjukkan masih terdapat banyak karyawan yang masih melanggar pada peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), diperoleh nilai rata-rata sebesar 93,9%, dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh pemakaian peralatan kerja dengan nilai sebesar 96,6%, dan nilai terendah diperoleh oleh Keadaan tempat lingkungan kerja dengan nilai sebesar 90,4%. Untuk nilai yang mendapatkan presentase dibawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan kembali oleh perusahaan tersebut, sedangkan pada indikator dan sub indikator yang mendapatkan presentase diatas rata-rata perlu dipertahankan oleh perusahaan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden pada PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup dinyatakan baik.

4.5.2 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Kinerja Karyawan, diperoleh nilai rata-rata sebesar 93,6%, dengan nilai rata-ratan tertinggi diperoleh oleh kemandirian dengan nilai sebesar 94,6%, dan nilai terendah diperoleh oleh kualitas dengan nilai sebesar 93%. Untuk nilai yang mendapatkan presentase dibawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan kembali oleh perusahaan tersebut, sedangkan pada indikator dan sub indikator yang mendapatkan presentase diatas rata-rata perlu dipertahankan oleh perusahaan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden pada PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup dinyatakan baik.

Untuk meningkatkan kinerja pada PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup harus melakukan banyak evaluasi pada pekerjaan yang sudah diberikan tanggung jawab oleh para karyawan. Agar perusahaan tersebut dapat lebih mengetahui apa penyebab menurunnya kinerja karyawan dan juga apa yang menjadi meningkatnya kinerja karyawan.

4.5.3 Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Bagian Produksi Pada PT Indocement Tungal Prakarsa, Tbk Citereup

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Indocement Tungal Prakarsa, Tbk Citereup dengan menggunakan responden 72 orang tentang Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Penulis mendapatkan hasil uji analisis koefisien korelasi rank spearman, bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Berdasarkan perhitungan korelasi antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan diperoleh koefisien korelasi 0,567 hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan berada pada kategori kuat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat terdapat hubungan yang positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Indocement Tungal Prakarsa, Tbk Citereup.

Berdasarkan hasil Uji Normalitas diketahui bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi $0,007 > 0,005$ maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribui normal.

Berdasarkan hasil uji Autokorelasi diketahui bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai Durbin Watson 2,131 dengan hasil $1,645 < 2,131 < 2,355$, maka dapat disimpulkan tidak Terdapat Autokorelasi.

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diketahui bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai C hitung (45,504) < C tabel (91,670), maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala atau terbebas dari uji heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diketahui bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki hubungan positif nilai r^2 sebesar 0,570= 57,0% ini berarti variabel bebas (independent) Kesehatan dan Keselamatan Kerja memberikan kontribusi pada variabel terikat (dependent) Kinerja Karyawan sebesar 57,0% dan sisanya oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi (ujit) menyatakan bahwa hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} Variabel (X) sebesar $5,789 > t_{tabel}$ 1,666 itu artinya H_0 diterima.

Dapat disimpulkan pada penelitian ini Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan memiliki kategori hubungan sangat kuat. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin baik Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diterapkan oleh instansi maka semakin baik pula Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut, akan tetapi jika pada instansi masih tidak maksimal dalam menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka nilai kinerja yang diperoleh tidak akan maksimal.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab sebelumnya mengenai hubungan Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan bagian Produksi PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diperoleh nilai rata-rata sebesar 93,9%, hasil ini membuktikan bahwa penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup dinyatakan baik. Keadaan tersebut membuktikan bahwa karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup telah menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan baik ditinjau dari pemakaian peralatan kerja dengan presentase sebesar 96,6%. Seperti pada tempat kerja memiliki peratan kesehatan yang lengkap, pengamanan peralatan yang menunjang dan peralatan kerja dalam kondisi baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 93,6%, hasil ini membuktikan bahwa kinerja pada PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citereup dinyatakan baik ditinjau dari indikator kemandirian dengan hasil presentase 94,6%. Seperti karyawan memiliki inisiatif yang baik untuk melakukan tugas-tugas, karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atau diminta dahulu oleh atasan, karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya. .
3. Berdasarkan hasil uji t terkait hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan diketahui bahwa terdapat hubungan signifikan. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana Nilai thitung > ttabel ($5,789 > 1,666$) artinya maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dan hasil dari koefisien determinasi yaitu sebesar 57,0% hal ini menunjukkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memberikan kontribusi sebesar 57,0% dan sisanya oleh faktor lain.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran berikut:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang memiliki kelemahan yaitu pada indikator keadaan tempat lingkungan kerja dengan presentase 90,4, saran yang bisa peneliti berikan kepada karyawan bagian Produksi PT Indocement Tungal Prakarsa, Tbk Citereup yaitu penempatan benda dan barang harus lebih sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, rambu-rambu dilingkungan kerja harus lebih diperhatikan, dan tingkatkan rasa kepedulian pada lingkungan kerja yang bersih. Jika terdapat karyawan yang melanggar peraturan, perusahaan harus tegas dan mengeluarkan sanksi agar kecelakaan dapat diminimalkan.
2. Kinerja Karyawan yang memiliki kelemahan yaitu pada indikator kualitas, saran yang bisa peneliti berikan yaitu karyawan dapat lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan agar tidak melakukan kesalahan yang sudah diberikan tanggung jawab oleh para karyawan, karyawan lebih semangat lagi agar pekerjaan tersebut dikerjakan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dan karyawan harus memiliki kemampuan diri yang sesuai pada kemampuan tiap individu pada karyawan tersebut.
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indocement Tungal Prakarsa, Tbk Citereup, maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan lagi penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan tempat kerja tersebut. Dan untuk para karyawan harus lebih disiplin untuk memakai alat-alat pelindung diri yang sudah disiapkan oleh pihak perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Coulter, Robbins. (2018). *Management 14th Edition*. Canada: Pearson
- Dessler, Gary. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesembilan*. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Dessler, Gary. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Elmi, Farida. (2018) *Telisik Manajemen Sumber Daya manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- E, Taryaman. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Ferdianshah, D. (2021) *Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Tridasa Jaya*. Skripsi Universitas Pakuan.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikaso Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartati, I. P. (2018). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Mangkunegara, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keempat belas. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta

- Syahyuni, D. (2017). *Hubungan Antara Keselamatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag (Plant Pasar Rebo) Jakarta*. Skripsi Universitas Pakuan.
- Sangadji Manang Etta dan Sopiha. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Penerbit Uwais Insirasi Indonesia.
- Shaleha, D. W. (2021). *Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving PT. Unitex Bogor*. Skripsi Universitas Pakuan.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed)*. Bandung: Alfabeta.
- Nandang, D. (2017). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Nugraha, M. R. A. (2019). *Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Keramik Indonesia Assosiasi Tbk*. Skripsi Universitas Pakuan.
- Prasadja, Ricardianto. (2018). *Human Capital Management*. In Media, Bogor.
- Rivai, V dan Sagala, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudana Made dan Setianto Rahmat Heru. (2019). *Metode Penelitian Bisnis dan Analisis Data dengan SPSS*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Stoner, A.F (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiha dan Etta Mamang Sangadji. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sinambela P.L (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. P.L (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suwardi, & Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kesembilan. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Kesembilan Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Tannady, Hedy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yustira, A. M. (2019). *Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Andalan Fluid Sistem Bogor*. Skripsi Universitas Pakuan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Deviyana Lestari
Tempat, Tanggal Lahir : Bogor, 17 Mei 2000
Alamat : Dusun Karanggan Puspasari, RT01/04 Kec.
Citereup. Kab. Bogor
Agama : Islam
Usia : 23 Tahun
Riwayat Pendidikan
SD : SDN Puspasari 01
SMP : SMP TRIPLE “J”
SMK : SMK PLUS PGRI 1 Cibinong

Bogor, 27 Juni 2023

Penulis

Deviyana Lestari

LAMPIRAN



Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan Skripsi mengenai:

**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT INDOCEMENT
TUNGGAL PRAKARSA, TBK CITEREUP**

Nama : Deviyana Lestari

NPM : 021118048

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswa Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pakuan

Informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis, terima kasih atas bantuan dan kerja sama Anda.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

“Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan
Bagian Produksi Pada PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk Citereup”

I. Data Responden

Nama Lengkap : _____	
Jenis Kelamin : <input type="checkbox"/> Laki-Laki	
<input type="checkbox"/> Perempuan	
Usia : <input type="checkbox"/> 20-30 Tahun	<input type="checkbox"/> >40 Tahun
<input type="checkbox"/>	

32-40 Tahun		
Pendidikan Terakhir :	<input type="checkbox"/> SMP <input type="checkbox"/> SMA/SMK	<input type="checkbox"/> Diploma <input type="checkbox"/> Sarjana (S1)
Masa Kerja :	<input type="checkbox"/> < 2 Tahun <input type="checkbox"/> 2-4 Tahun	<input type="checkbox"/> >5 Tahun

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Untuk pertanyaan atau pernyataan berikut, dimohon kiranya responden berkenan memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi responden, dengan ketentuan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Keterangan Bobot Nilai:

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Kurang Setuju = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

Kelamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X)

No	Pernyataan	Ss	S	KS	TS	STS
Keadaan Tempat Lingkungan Kerja						
1.	Penempatan barang dan benda sesuai dengan prosedur					
2.	Rambu-rambu K3 dilingkungan kerja					
3.	Lingkungan kerja yang bersih					
Pengaturan Udara						
4.	Udara diruang kerja baik, suhu udara dalam kingkungan kerja menunjang pekerjaan					
5.	Pergantian udara dilingkungan kerja					
6.	Ventilasi udara dilingkup kerja baik					
Pengaturan Penerangan						
7.	Penerangan yang ada diruang kerja sesuai dengan kebutuhan					
8.	Terdapat penerangan cahaya ditempat kerja saat pemadaman listrik					
9.	Suhu udara cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja					
Pemakaian Perlatan Kerja						
10.	Peralatan kesehatan yang lengkap					
11.	Pengamanan peralatan yang menunjang					
12.	Peralatan kerja dalam kondisi baik					
Kondisi Fisik dan Mental Pegawai						
13.	Karyawan sakit dirujuk kerumah sakit yang ditentukan perusahaan					
14.	Jaminan kesehatan untuk karyawan					
15.	Tersedianya obat-obatan untuk pertolongan pertama					

Kinerja Karyawan (y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1	Karyawan melakukan pekerjaan dengan cermat tanpa melakukan kesalahan					
2	Hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan					
3	Karyawan memiliki kemampuan diri					
	Kuantitas					
4	Mampu melampaui target yang sudah ditetapkan					
5	Pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
6	Karyawan mampu menyelesaikan tugas hingga selesai					
	Ketepatan Waktu					
7	Karyawan mampu datang tepat waktu					
8	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
9	Karyawan tidak menunda pekerjaan					
	Efektivitas					
10	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan masalah					
11	Karyawan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang diberikan					
12	Karyawan memiliki kemampuan secara individual dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
	Kemandirian					
13	Karyawan memiliki inisiatif yang baik untuk melakukan tugas-tugas atau pekerjaan baru					
14	Karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
15	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya					

Lampiran 2. Hasil Jawaban Kuesioner Penelitian

Keselamatan & Keselamatan Kerja															TOTAL
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	68
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	70
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	73
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	68
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	73
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	64
4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	65
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	65
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	71
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	71
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	71
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	71

4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	2	5	3	62
3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	55
2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75

Kinerja Karyawan															TOTAL
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	69
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	73
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	68
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	73
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	69
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	70
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	73
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	72
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	69

5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	67
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	47
2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	41
1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X)

Correlations																	
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.746**	.648**	.445*	.396*	.685**	.606**	.387*	.155	.287	.010	.011	.174	.114	.377*	.710**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.014	.030	.000	.000	.035	.414	.124	.957	.955	.357	.547	.040	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.746**	1	.798**	.461*	.589**	.678**	.692**	.595**	.262	.234	.120	.082	.252	.086	.486**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.010	.001	.000	.000	.001	.161	.213	.529	.666	.179	.652	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.648**	.798**	1	.690**	.688**	.509**	.563**	.598**	.156	.312	.034	.036	.160	-.030	.397*	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.004	.001	.000	.410	.093	.857	.849	.397	.876	.030	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.445*	.461*	.690**	1	.656**	.294	.486**	.359	-.160	.139	.210	.336	.255	-.017	.409*	.610**
	Sig. (2-tailed)	.014	.010	.000		.000	.114	.006	.051	.397	.463	.266	.070	.173	.928	.025	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.396*	.589**	.688**	.656**	1	.369*	.558**	.474**	.162	.283	.220	.286	.304	.094	.510**	.722**

	Sig. (2-tailed)	.955	.666	.849	.070	.125	.978	.115	.942	.264	.744	.011		.004	.038	.008	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.174	.252	.160	.255	.304	.122	.197	.102	.266	.136	.283	.515**	1	.508**	.496**	.475**
	Sig. (2-tailed)	.357	.179	.397	.173	.102	.522	.297	.590	.156	.472	.130	.004		.004	.005	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	.114	.086	-.030	-.017	.094	.143	.041	-.031	.360	.386*	.422*	.381*	.508**	1	.696**	.408*
	Sig. (2-tailed)	.547	.652	.876	.928	.623	.450	.829	.871	.051	.035	.020	.038	.004		.000	.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.377*	.486**	.397*	.409*	.510**	.249	.346	.215	.455*	.483**	.503**	.476**	.496**	.696**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.040	.007	.030	.025	.004	.184	.061	.254	.011	.007	.005	.008	.005	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.710**	.816**	.750**	.610**	.722**	.631**	.728**	.634**	.461*	.564**	.406*	.407*	.475**	.408*	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.001	.026	.026	.008	.025	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	

Y13	Pearson Correlation	.136	.140	.188	.224	.385*	.356	.401*	.644**	.315	.191	.027	.357	1	.302	.150	.519**
	Sig. (2-tailed)	.473	.461	.321	.234	.036	.053	.028	.000	.090	.311	.888	.053		.104	.428	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	.237	.293	.547**	.558**	.343	.732**	.507**	.332	.428*	.392*	.213	.696**	.302	1	.532**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.208	.116	.002	.001	.063	.000	.004	.073	.018	.032	.258	.000	.104		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	.397*	.386*	.612**	.447*	.572**	.496**	.522**	.217	.221	.079	.364*	.386*	.150	.532**	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	.030	.035	.000	.013	.001	.005	.003	.250	.240	.680	.048	.035	.428	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.555**	.540**	.777**	.647**	.733**	.755**	.648**	.663**	.554**	.454*	.503**	.775**	.519**	.755**	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.012	.005	.000	.003	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (x)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	15

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	51.73	52.616	.631	.867
X2	51.83	51.799	.767	.859
X3	51.87	53.982	.694	.864
X4	51.83	56.971	.544	.871
X5	51.73	55.168	.668	.866

X6	51.77	53.771	.533	.873
X7	51.70	53.597	.663	.865
X8	51.87	55.982	.562	.870
X9	51.50	58.190	.367	.879
X10	51.27	57.306	.489	.873
X11	51.43	59.289	.316	.880
X12	51.43	59.495	.321	.880
X13	51.27	59.651	.412	.876
X14	51.57	59.909	.332	.879
X15	51.40	55.007	.696	.865

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.893	15

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	59.63	47.206	.503	.889
Y02	60.00	46.069	.465	.890
Y03	59.80	42.648	.726	.879
Y04	59.57	44.806	.582	.885
Y05	60.10	42.990	.672	.881
Y06	60.03	43.206	.702	.880
Y07	60.10	43.403	.564	.886
Y08	59.97	44.723	.601	.885
Y09	60.10	44.852	.461	.891
Y10	60.00	46.690	.365	.894
[Y11	59.73	46.271	.421	.891
Y12	59.67	42.575	.722	.879
Y13	60.20	45.890	.434	.891
Y14	59.90	43.128	.701	.880
Y15	59.53	46.671	.606	.886

Lampiran 5. Uji Korelasi Rank Spearman

Correlations			Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.576**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	72	72
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.576**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	72	72

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.54980108
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.054
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 ^c

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.719 ^a	.517	.510	3.49810	2.131

Hasil Uji Heterokedastisitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.795 ^a	.632	.621	17.20536
---	-------------------	------	------	----------

Hasil Uji Determinasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesehatan dan Keselamatan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.564	3.575

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1185.767	1	1185.767	92.775	.000 ^b
	Residual	894.677	70	12.781		
	Total	2080.444	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.170	6.560		1.093	.278
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.896	.093	.755	9.632	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

SURAT KETERANGAN

No. 123 /CPDD-CHRD/PKL/IX/2021

Dengan ini menerangkan, bahwa :

Nama : Deviyana Lestari
No. Induk : 021118048
Jurusan : Manajemen
Institusi : Universitas Pakuan

Tela menyelesaikan Praktek Kerja Lapangan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Periode 27 Desember s/d 31 Januari 2022, telah menyerahkan laporan.

Selama pelaksanaan kegiatan yang bersangkutan disiplin, berkelakuan baik dan mempunyai semangat tinggi dalam belajar.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Citireup, 5 februari 2022

Corp. People Development Dept.



Rahmanto Basuki

Department Head