

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI BAGIAN PRODUKSI PT. CIPTA FRIMA
JAYA GORONTALO)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Studi Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

OLEH :

ABDUL WAHAB PODUNGGE

931 410 121



**UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
PRODI SARJANA MANAJEMEN**

2014

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan yang sesungguhnya bahwa skripsi yang disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk menempuh ujian akhir di Universitas Negeri Gorontalo, merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya dengan jelas sesuai dengan norma, kaidah, etika penulisan ilmiah dan buku pedoman penulisan karya Ilmiah Universitas Negeri Gorontalo.

Adapun dikemudian hari seluruh atau sebagian skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau terdapat plagiat pada keseluruhan isinya, maka saya bersedia menerima sanksi lainnya sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

Gorontalo, Juli 2014
Yang bertanda

ABDUL WAHAB PODUNGGE
NIM. 931410121

ABSTRAK

ABDUL WAHAB PODUNGGE, 931 410 121. 2014. “Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus dibagian produksi PT Cipta Frima Jaya Gorontalo”. Skripsi, Gorontalo, Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo. Dibawah bimbingan bapak Drs.Maha Atma Kadji. M.Si selaku pembimbing I dan ibu Robiyati Podungge. S.Pd. M.AP selaku pembimbing II.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode ini digunakan untuk meramalkan pengaruh antara variabel X1 (Keselamatan Kerja) dan X2 (Kesehatan Kerja) yang merupakan variabel *independen* (bebas) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) yang merupakan variabel *dependen* (terikat) dan dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis regresi berganda

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji diperoleh persamaan regresi linear yaitu $Y = 0,592 + 0,302 X1 + 0,528 X2$ dan variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki koefisien determinasi sebesar 0,650 atau 65,0% yang artinya keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,0%, serta sisanya 35,0% yaitu rekrutmen dan pemberian kompensasi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

ABDUL WAHAB PODUNGGE, 931410121. 2014. "The Effect of Safety and Health of Work toward Employee's Performance, a case study at Production Division of PT. Cipta Frima Jaya Gorrontalo." Skripsi, Gorontalo, Study Program S1 Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Negeri Gorontalo. It was supervised by Drs. Maha Atma Kadji, M.Si as the principal supervisor and Robiyati Podungge, S.Pd, M.AP as the co-supervisor.

The method of research was quantitative method which used to predict the influence between variable X1 (Work Safety) and X2 (Work Health) as independent variable and variable Y (employee's Performance) as dependent variable, and it was tested by using simple linear regression.

Based on the research result, then it could be concluded that there was an influence of work safety and work health toward employee's performance with the test result of linear regression equation as $Y = 0,592 + 0,302 X1 + 0,528 X2$. Meanwhile, work safety variable and work health variable had determination coefficient as 0,650 or 65% which meant that work safety and 35,0% was influenced by other factors which were not included in this research such as recruitment and administration of compensation.

Keywords: Work Safety and Work Health, Employee's Performance

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DIBAGIAN PRODUKSI PT.
CIPTA FRIMA JAYA GORONTALO)**

OLEH

ABDUL WAHAB PODUNGGE

NIM. 931 410 121

TELAH DIPERIKSA DAN DISETUJUI UNTUK DI UJI

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Maha Atma Kadji. M.Si
NIP.19660113 2003121 001

Robiyati Podungge. S.Pd. M.AP
NIP. 19800520 2005012 005

Mengetahui :

Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Maha Atma Kadji., M.Si.
NIP. 19660113 200312 1001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DIBAGIAN PRODUKSI PT.
CIPTA FRIMA JAYA GORONTALO)

Oleh
ABDUL WAHAB PODUNGGE
NIM. 931 410 121

Telah diuji dan dipertahankan didepan dewan penguji

Hari / Tanggal : Kamis, 26 Juli 2014

Waktu : 12:00

Penguji

- | | | |
|----|--------------------------------|---------|
| 1. | Prof. Dr. Hj. Asna Aneta. M.Si | 1..... |
| 2. | Melan A. Asnawi. S.Pd. M.Si | 2..... |
| 3. | Drs. Maha Atma Kadji. M.Si | 3. |
| 4. | Robiyati Podungge. S.Pd. M.AP | 4..... |

Gorontalo, Juli 2014
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Imran R. Hambali S.Pd., SE.,MSA
NIP. 19700823 199903 1 005

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Semangat Manusia Tidak Bisa Dilumpuhkan. Jika Masih Bisa Bernafas, Maka Anda Masih Bisa Mempunyai Impian. Kemenangan Yang Seindah-indahnya dan Sesukar-sukarnya Yang Tidak Boleh Direbut Manusia Adalah Menundukan Diri Sendiri”.

PERSEMBAHAN:

Kedua orang tuaku Dra. Hj. Lusiana Sahi & Drs. Hi. Darwin Podungge M.Pd dan seluruh keluarga besar podungge dan sahi yang telah memberikan motivasi dalam segala hal serta memberikan kasih sayang yang teramat besar yang tak mungkin bisa ku balas dengan apapun

Almamaterku Tercinta:

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO**

2014

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas hikmah, anugerah dan karunia-Nya sehingga penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dibagian Produksi PT. Cipta Frima Jaya Gorontalo)”** ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat akademik untuk menempuh ujian sarjana Manajemen pada program studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Negeri Gorontalo. Dalam penyusunan penelitian ini peneliti menyadari banyak mengalami hambatan dan tantangan yang ditemukan, namun dengan izin Allah SWT dan kedua orang tua yang memberikan motivasi Bapak **Drs. Hi Darwin Podungge M.Pd** dan Ibu **Dra. Hj. Lusiana Sahi** serta bimbingan dan petunjuk dari dosen pembimbing bapak **Drs. Maha Atma Kadji. M.Si** selaku pembimbing I dan Ibu **Robiyati Podungge. S.Pd. M.AP** selaku pembimbing II dan disertai dengan niat dan tekad yang keras selaku mahasiswa yang sadar akan tanggung jawab terhadap amanat almamater, maka hambatan itu dapat diatasi.

Dengan rasa kerendahan hati melalui kesempatan yang bahagia ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang secara

ikhlas membantu dalam penyelesaian penelitian ini yang ditujukan kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Syamsu Qamar. Badu, M.Pd selaku Rektor Universitas Negeri Gorontalo.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sarson Dj. W. Pomalato, M.Pd, selaku Pembantu Rektor I Bidang Akademik, Bapak Eduart Wolok, ST, MT, selaku Pembantu Rektor II Bidang Administrasi dan Keuangan, Bapak Dr. Fence Wantu, SH, MH selaku Pembantu Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Bapak Prof. Dr. H. Hasanuddin Fatsah, M.Hum selaku Pembantu Rektor IV Bidang Perencanaan dan Kerjasama Universitas Negeri Gorontalo.
3. Bapak Imran Rosman Hambali, S.Pd., SE., MSA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo.
4. Bapak Raflin Hineho, S.Pd., M.Si, selaku Pembantu Dekan I Bagian Akademik, Bapak Supardi Nani, SE., M.Si, selaku Pembantu Dekan II Bagian Administrasi Umum dan Bapak Irwan Yantu S.Pd., M.Si selaku Pembantu Dekan III Bagian Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo.
5. Bapak Drs. Maha Atma Kadji, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen, Bapak Ramlan Amir Isa, SE, MM, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen, dan Bapak Moh. Agussalim Monoarfa, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo

6. Ibu Prof. Dr. Asna Aneta. M.Si selaku Penguji I dan Ibu Melan A. Asnawi. S.P.d M.Si selaku Penguji II dalam skripsi saya
7. Seluruh Staf Dosen dan Tata Usaha Universitas Negeri Gorontalo, lebih khusus pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo
8. Bapak Asmar Podungge selaku Pimpinan Perusahaan PT. Cipta Frima Jaya Gorontalo
9. Untuk teman-teman kelas A manajemen, Dwi Indah Yuliani Solihin S.E, Adhayani Mentari Paramata S.E yang telah bersama-sama selama kurang lebih 4 tahun menimba ilmu di universitas negeri gorontalo
10. Untuk Abdul Madjid Podungge SH, Arif Mahfudin Ibrahim SH, Fajriansyah Abdullah, Syamsiah Sahi, Aliyansyah Podungge, dan semua keluarga besarku.

Akhirnya semoga seluruh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah bagi kita semua. *Amin Ya Rabbal Alamin*

Gorontalo, Juli 2014

ABDUL WAHAB PODUNGGE

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	
SURAT PERNYATAAN	i
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Rumusan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.5.1 Manfaat Teoritis	9
1.5.2 Manfaat Praktis	10
BAB II KAJIAN TEORI	11

2.1	Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja	11
2.1.1	Keselamatan kerja.....	11
2.1.2	Kesehatan Kerja.....	12
2.1.3	Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	12
2.1.4	Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	15
2.1.5	Resiko Kesehatan di Tempat Kerja.....	16
2.2	Kinerja	16
2.2.1	Definisi kinerja.....	16
2.2.2	Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2.2.3	Tujuan Penilaian Kerja	19
2.3	Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja ...	20
2.4	Penelitian Terdahulu	21
2.5	Kerangka Pikir Penelitian.....	23
2.6	Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN.....		25
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
3.2	Desain Penelitian.....	25
3.3	Populasi dan Sampel.....	26
3.3.1	Populasi Penelitian.....	26
3.3.2	Sampel penelitian.....	27
3.4	Sumber Data	27
3.4.1	Sumber Data Primer.....	28
3.4.2	Sumber Data Sekunder	28

3.5	Teknik pengumpulan Data	28
3.5.1	Observasi.....	29
3.5.2	Angket.....	29
3.5.3	Dokumentasi	30
3.6	Pengujian Instrumen Penelitian	30
3.6.1	Uji Validitas.....	30
3.6.2	Uji Realibilitas.....	31
3.6.3	Uji Normalitas	31
3.7	Analisis Data.....	32
3.7.1	Teknik Analisis Berganda.....	32
3.8	Pengujian Hipotesis	33
3.9	Pengujian Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		34
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	34
4.1.1	Profil Perusahaan.....	34
4.2	Gambaran Umum Responden	34
4.2.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
4.2.2	Responden Berdasarkan Usia.....	35
4.2.3	Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	36
4.3	Pengujian Instrumen Penelitian	36
4.3.1	Pengujian Validitas	36
4.3.2	Pengujian Reliabilitas	38
4.3.3	Normalitas Data.....	39

4.4	Analisis Data.....	41
4.4.1	Teknik Analisis Regresi Linear Berganda.....	41
4.5	Pengujian Hipotesis	43
4.5.1	Pengujian t-test (Parsial)	43
4.5.2	pengujian f-test (Simultan).....	45
4.6	Pengujian Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	47
4.7	Pembahasan	49
BAB V PENUTUP		52
5.1	Kesimpulan.....	52
5.2	Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....		53
LAMPIRAN		54

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 : Populasi Penelitian	26
Tabel 2 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 3 : Responden Berdasarkan Usia	35
Tabel 4 : Responden Berdasarkan Bagian Kerja	36
Tabel 5 : Hasil Pengujian Validitas	37
Tabel 6 : Hasil Pengujian Reliabilitas	38
Tabel 7 : Hasil Pengujian Normalitas	40
Tabel 8 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	42
Tabel 9 : Hasil pengujian t-test (Parsial)	44
Tabel 10 : Hasil Pengujian f-test (Simultan)	47
Tabel 11 : Interpretasi Koefisien Korelasi dan Determinasi	48

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 : Kerangka Pikir.....	23
Gambar 2 : Desain Penelitian	26
Gambar 3 : Hasil Pengujian Normalitas	41

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Kuisisioner	54
Lampiran 2 : Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	58
Lampiran 3 : Hasil Pengujian Normalitas	61
Lampiran 4 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
Lampiran 5 : Foto Lapangan	63
Lampiran 6 : Curriculum Vitae.....	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia adalah: pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemutusan hubungan kerja dan pemberian kompensasi serta pemeliharaan. Dalam penelitian menitik beratkan pada pemeliharaan kondisi fisik pada karyawan, yaitu: keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam hal ini perusahaan harus dapat bertanggung jawab terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sejak karyawan itu resmi di terima menjadi karyawan pada perusahaan yang bersangkutan.

Bagi perusahaan, karyawan merupakan motor penggerak perusahaan, bisa dikatakan bahwa manajer atau pimpinan perusahaan adalah orang yang memperoleh atau mencapai hasil secara tidak langsung dari karyawan. Karyawan merupakan patner kerja dan asset perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Oleh karena itu penanganan karyawan harus dilakukan secara serius dan menyeluruh, artinya mengupayakan agar pendayagunaan potensi sumber daya manusia di kelilingi dengan perhatian pada kondisi dengan keadaan sosial karyawan.

Pentingnya program keselamatan dan kesehatan kerja tersebut sangat bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan, baik masa sekarang maupun masa yang akan datang. Hal ini kalau dibiarkan berlarut-larut, maka dapat mengganggu konsentrasi kerja dan kepuasan kerja mereka dapat menimbulkan kerugian bagi pihak perusahaan. Keselamatan dan kesehatan pekerja harus di perhatikan peningkatan prestasi kerja karyawan.

Kecelakaan kerja tidak harus dilihat sebagai takdir, karena kecelakaan tidak terjadi begitu saja. Kecelakaan pasti ada penyebabnya. Kelalaian perusahaan yang semata-mata memusatkan diri pada keuntungan dan kegagalan pemerintah untuk merativikasi konvensi keselamatan internasional atau melakukan pemeriksaan buruh, merupakan dua penyebab besar kematian terhadap pekerja. (Sedarmayanti,2009:07).

Mengenai perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja ini telah di atur dalam UUD 1945 pasal 27 ayat 2 dan di dalam usaha melindungi hak-hak pekerja tercantum dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang isinya mengenai ketentuan-ketentuan pokok ketenagakerjaan di mana tenaga kerja memperoleh jaminan perlindungan keselamatan kerja yang di atur dalam Bab IV pasal 9 yaitu tiap tenaga kerja berhak perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril agama. Selain itu

dalam pasal 10 Undang - Undang No 13 tahun 2003 disebutkan pula mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja dengan melalui pembinaan keselamatan kerja yang mencakup:

1. Norma keselamatan
2. Norma kesehatan kerja perusahaan
3. Norma kerja
4. Pemberian ganti rugi, perawatan dan rehabilitasi dalam keselamatan kerja.

Bertitik pada Undang - Undang tersebut, pemerintah sebagai badan dan berkewajiban mengusahakan perlindungan bagi tenaga kerja perlunya suatu badan yang menjadikan jaminan sosial kepada tenaga kerja. Tujuan Undang - Undang tersebut untuk melindungi mereka serta menciptakan kesejahteraan meminimalisir kerugian-kerugian yang dapat timbul bila suatu resiko tidak dapat di inginkan berupa kekurangan penghasilan baik dikarenakan oleh kecelakaan kerja, hari tua dan kematian serta kerugian fisik yang timbul karena benar-benar terjadi.

Dengan dilaksanakannya program kesehatan dan keselamatan kerja di harapkan memberikan pengaruh dalam hal kemampuan untuk mempertahankan kepuasan tenaga kerja sehingga akan mendorong mereka untuk bekerja dengan baik dan berhasil dalam arti kualitas maupun kuantitas.

Ketersediaan potensi perikanan yang dimiliki Indonesia mendorong tumbuhnya berbagai industri pengolahan hasil perikanan. Industri ini menggunakan hasil perikanan sebagai bahan baku utamanya. Industri seperti pengalengan ikan, pembekuan, dan produk olahan perikanan merupakan jenis industri yang mengalami perkembangan pesat beberapa tahun terakhir di Gorontalo. Oleh karena itu penanganan pasca panen ikan hasil tangkapan nelayan dilaut akan diolah dipabrik yang dimiliki PT Cipta Frima Jaya.

Dipilihnya PT. CIPTA FRIMA JAYA Gorontalo yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pengalengan ikan sebagai tempat penelitian, karena karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berhubungan dengan alat-alat produksi yang membutuhkan ketelitian untuk menjamin keselamatan kerja maupun kesehatan kerja karyawannya yang berupa penyediaan fasilitas keamanan kerja yang memadai seperti sepatu, sarung tangan, masker, dan jaket tebal. Selain itu dengan membuat peraturan ataupun himbauan mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan sangat di perlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam lingkungan kerja yang aman dan nyaman, hal ini mendukung tercapainya tujuan bersama.

Menurut Suma'mur (2009:46) shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore, dan

malam. Proporsi pekerja shift semakin meningkat dari tahun ke tahun, ini di sebabkan oleh investasi yang dikeluarkan untuk pembelian mesin-mesin yang mengharuskan penggunaannya secara terus menerus siang dan malam untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Hal ini menimbulkan banyak masalah terutama bagi tenaga kerja yang tidak atau kurang menyesuaikan diri dengan jam kerja yang lazim.

Dari hasil observasi awal dilapangan, pengaturan jam kerja di perusahaan yang bergerak dibidang perikanan ini bisa dikatakan tidak stabil. Hal ini dibuktikan dengan shift kerja karyawan hanya satu kali dalam sehari. Karyawan mulai bekerja apabila ikan hasil tangkapan nelayan dari laut telah masuk kedalam pabrik. Dalam hal ini perusahaan tidak bisa memprediksi kapan datangnya kapal nelayan yang terkadang masuk di pagi hari, siang, bahkan malam hari. Kondisi seperti ini yang dikhawatirkan akan berpengaruh pada kondisi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan karena dapat menyebabkan karyawan bagian produksi melaksanakan pekerjaan yang tidak menentu karena sesuai dengan jam masuk ikan kepabrik.

Menurut penulis hal ini sangat bertentangan dengan prosedur manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karena keselamatan dan kesehatan kerja bermaksud untuk melindungi atau menjaga karyawan dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan seseorang yang melakukan pekerjaannya ditempat kerja. Sedangkan sistem

manajemen K3 adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Untuk membuktikan bahwa Sistem Manajemen K3 telah di terapkan, maka sebagai seorang pelaku usaha hal penting yang tidak boleh luput dari perhatian adalah :

1. menjaga motivasi kerja karyawan,
2. menjamin kepuasan kerja karyawan,
3. menjaga lingkungan kerja karyawan,
4. menjalin kerjasama yang baik antara perusahaan dengan karyawan.

Hal ini terbilang sangat penting, mengingat baik buruknya kinerja karyawan akan berimbas pada perusahaan yang dijalankan. Perubahan-perubahan yang terjadi di PT.Cipta Frima Jaya dapat dilihat berdampak pada kondisi karyawannya, ini terjadi karena beberapa hal yang menghambat seperti datangnya musim dimana penghasilan tangkapan nelayan dilaut menurun, kerusakan alat produksi yang menyita waktu untuk perbaikan, dan limbah pabrik yang mempengaruhi kondisi kesehatan karyawan. Hal ini menyebabkan motivasi kerja menurun akibat adanya perubahan yang terjadi,

kepuasan karyawan belum optimal, lingkungan kerja kurang stabil dan menyita waktu istirahat karyawan.

Perencanaan dan pengendalian produksi merupakan salah satu fungsi terpenting dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Yang dimaksud dengan perencanaan dan pengendalian produksi yaitu merencanakan kegiatan-kegiatan produksi, agar apa yang telah direncanakan dapat terlaksana dengan baik. Perencanaan produksi adalah aktivitas untuk menetapkan produk yang diproduksi, jumlah yang dibutuhkan, kapan produk tersebut harus selesai dan sumber-sumber yang dibutuhkan. Kesemua hal yang menyangkut perencanaan dan pengendalian produksi tersebut adalah kerja dari karyawan perusahaan. Akan tetapi salah satu kondisi yang dikhawatirkan diperusahaan ini adalah pekerjaan produksi yang tidak bisa direncanakan begitu saja, karena semua itu bergantung pada hasil tangkapan nelayan dilaut dan waktu kedatangan bahan baku utama (ikan) dapat terjadi dipagi hari, siang hari, maupun malam hari. Apabila bahan baku utama (ikan) akan dimasukkan kepabrik maka karyawan baru akan memulai pekerjaannya, oleh karena itu karyawan bisa saja kerja dipagi hari, siang hari, maupun malam hari.

Dalam menetapkan tujuan dan sasaran kebijakan dan sasaran kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan harus menggunakan indikator kinerja yang dapat diukur sebagai dasar penelitian kinerja keselamatan dan kesehatan kerja yang sekaligus

merupakan informasi mengenai keberhasilan pencapaian sistim manajemen K3 (Sedarmayanti,2009:27).

Menyadari pentingnya K3 bagi semua orang di manapun berada maupun bekerja, serta adanya persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan di era globalisasi ini maka mau tidak mau upaya untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja harus menjadi prioritas dan komitmen bagi semua pihak baik pemerintah maupun swasta dari tingkat pempinan sampai seluruh karyawan dalam manajemen perusahaan. Dengan tingkat kesehatan dan keselamatan kerja yang baik jelas mangkir kerja karena sakit akan menurun, biaya pengobatan dan perawatan akan menurun, kerugian akibat kecelakaan akan berkurang, tenaga kerja akan mampu bekerja dengan produktivitas yang lebih tinggi, keuntungan akan meningkat dan pada akhirnya kesejahteraan karyawan maupun pemberi kerja akan meningkat.

Berdasarkan uraian latar belakang pemikiran yang telah di kemukakan di atas maka hal ini mendorong penulis untuk mengambil judul penulisan tentang **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja Terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus Dibagian Produksi PT. Cipta Frima Jaya Gorontalo)**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Adanya pekerjaan produksi yang terhambat dan kurang akurat
2. Penggunaan alat pelindung diri (ADP) yang sering diabaikan karyawan
3. Seringkali karyawan tidak hadir tepat waktu

1.3 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Cipta Frima Jaya ?

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia sehingga dapat diperoleh program-program keselamatan kerja yang efektif dan efisien.

2. mengembangkan kemampuan peneliti dalam mengamati permasalahan yang ada pada PT Cipta Frima jaya sebagai ilmu pengetahuan SDM

1.5.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT Cipta Frima Jaya dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.1.1 Keselamatan kerja

Rifai, (2008:90) mengemukakan defnisi dari keselamatan kerja sebagai berikut: “ Keselamatan Kerja adalah Suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat tertentu baik karyawan atau bukan karyawan.”

Sejak diundangkannya Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I sebagai pemegang policy nasional dibidang K3, bersama dengan pemangku kepentingan telah melakukan berbagai upaya untuk mendorong pelaksanaan K3 pelaksanaan K3, melalui berbagai kegiatan antara lain kampanye, seminar, konvensi, pembinaan dan peningkatan kompetensi personil K3 baik ditingkat nasional sampai dengan tingkat perusahaan, pemberian penghargaan K3, dan perbaikan sistim K3 secara berkelanjutan namun hasilnya belum optimal. Hal ini ditandai dengan adanya kasus-kasus kecelakaan kerja ditempat kerja yang berakibat fatal sehingga menimbulkan kerugian moril dan materil serta pencemaran lingkungan yang dampaknya sangat besar bagi tenaga kerja, pengusaha, dan pemerintah. Secara keseluruhan berbagai

kerugian tersebut akan mempengaruhi pula tingkat produktivitas, kesejahteraan masyarakat bahkan dapat menurunkan indeks pembangunan manusia (*Human Development Index*) yang akhirnya akan berpengaruh terhadap daya saing era globalisasi.

2.1.2 Kesehatan Kerja

Menurut Rivai (2008:104) kesehatan kerja menunjuk pada kondisi-kondisi psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan kerja yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.

2.1.3 Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Suma'mur (2009:31) adalah:

- 1) Mencegah terjadinya kecelakaan
- 2) Pencegahan terjadinya penyakit akibat kerja
- 3) Peningkatan produktivitas kerja atas dasar tingkat keamanan kerja yang tinggi
- 4) Pemeliharaan tempat kerja yang bersih, sehat, aman, dan nyaman
- 5) Pencegahan atau penanganan menjadi sekecil-kecilnya cacat akibat pekerjaan

Sedarmayanti (2009:49) tujuan dari sistim manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- 1) Sebagai alat pencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri sipil atau pekrja bebas
- 2) Sebagai upaya mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan dan gizi tenaga kerja, merawat dan meningkatkan evisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipatgandakan gairah kenikmatan bekerja.
- 3) Memberi perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan, agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya yang mungkin di timbulkan oleh proses industri.

Sedarmayanti (2009:51) tujuan dari sistim manjajemen keselamatan kerja adalah:

1. Sebagai alat pencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri atau pekerja bebas.
2. Sebagai upaya mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan gizi dan tenaga kerja, merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya produktifitas teneaga manusia, memberantas

kelelahan kerja dan melipatgandakan gairah serta kenikmatan bekerja.

3. Memberi perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan, agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan proses peindustrialsiasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya yang mungkin di timbulkan oleh produk industri.

Kecelakaan kerja tidak harus dilihat sebagai takdir, karena kecelakaan terjadi tidak begitu saja. Kecelakaan pasti ada penyebabnya, kelalaian perusahaan yang semata-maa memusatkan diri pada keuntungan, dan kegagalan pemerintah untuk meratifikasi konvensi keselamatan internasional atau melakukan pemeriksaan, merupakan dua penyebab besar kematian terhadap pekerja. Dinegera berkembang seperti Indonesia, Undang-undang keselamatan kerja yang berlaku tidak secara otomatis meningkatkan kondisi di tempat kerja, di samping hukuman yang ringan bagi yang melanggar aturan. Meningkatkan standar keselamatan kerja yang lebih baik akan menghasilkan keuangan yang baik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahawa tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk melindungi karyawan dari kecelakaan kerja sehingga dapat bekerja dengan aman dan nyaman di lingkungan kerja.

2.1.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Wills (dalam Mukhlisani, 2008:9) indikator yang digunakan untuk mengukur keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan melapor jika ada perubahan antara praktek dan rencana kerja
- 2) Penggunaan ADP (alat pelindung diri) diawasi untuk mengidentifikasi area permasalahan,
- 3) Karyawan diminta sarannya untuk perbaikan desain ADP (alat pelindung diri),
- 4) Jadwal waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai,
- 5) Beban kerja layak dan seimbang dengan kemampuan karyawan,
- 6) Terdapat hubungan kerja sama baik,
- 7) Aturan/prosedur selalu dilaksanakan,
- 8) Aturan/prosedur dilaksanakan tanpa ada kesulitan,

Menurut Wills (dalam Mukhlisani, 2008:9), indikator yang digunakan untuk mengukur kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Olahraga
- 2) Gizi/nutrisi
- 3) Perokok
- 4) Kualitas tidur kurang

2.1.5 Resiko Kesehatan di Tempat Kerja

Sebagian besar resiko kesehatan di tempat kerja tidak selalu jelas seperti peralatan yang tidak sengaja, atau lantai yang licin. Banyak resiko bahaya yang tidak terlihat yaitu dihasilkan oleh perusahaan melalui prosedur yang menjadi bagian dari proses produksinya, jenis tempat kerja yang dekat pada resiko bahaya menurut dessler (2009:291) termasuk :

- 1) Materi kimia dan materi beresiko lainnya
- 2) Suara dan getaran yang berlebihan
- 3) Suhu yang ekstrem
- 4) Resiko bahasa biologis termasuk yang umum terjadi (seperti jamur) dan buatan man
- 5) usia
- 6) Resiko bahasa ergonomis (seperti desain peralatan yang buruk yang mendorong para pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka dalam posisi yang tidak natural)
- 7) Dan resiko bahaya yang lebih familier adalah seperti lantai licin dan jalan keluar yang tertutup

2.2 Kinerja

2.2.1 Definisi kinerja

Menurut pengertian dan petunjuk pelaksanaan dari kementerian tenaga kerja dan transmigrasi republik Indonesia, bahwa filosofi dasar

keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah melindungi keselamatan dan kesehatan para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, melalui upaya-upaya pengendalian semua bentuk potensi bahaya yang ada dilingkungan tempat kerjanya. Bila semua potensi bahaya telah dikendalikan dan memenuhi batas standar aman, sehat dan proses proses produksi menjadi lancar, yang pada akhirnya akan dapat menekan resiko kerugian dan berdampak pada peningkatan produktivitas.

Dari pengertian di atas dapatlah di ambil kesimpulan bahwa kinerja adalah sebagai suatu hasil dari usaha seseorang maupun organisasi yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja merupakan hal yang paling penting dijadikan landasan untuk mengetahui tentang performance dari karyawan tersebut. Dengan melakukan penilaian demikian seorang pimpinan akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, bila di pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik. Akan tetapi, kalau pelaksanaan pekerjaan di bawah uraian pekerjaan maka pelaksanaan kurang berhasil,

2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Rivai,dkk. (2008:221) yaitu:

- 1) Kerajinan (kehadiran dalam pekerjaan)

Kehadiran seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya (usaha karyawan mematuhi jadwal kerja dan kehadiran pada hari kerja), acuan kerajinan seorang karyawan berdasarkan catatan absensi dari departemen SDM dan penyedia, diluar hak karyawan atas cuti atau izin yang diatur dalam peraturan,

2) Kuantitas dan kecepatan menyelesaikan pekerjaan

Menyelesaikan pekerjaan yang mampu di selesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan (target/sasaran yang di tetapkan untuk setiap karyawan).

3) Ketelitian/keakuratan

Kecermatan, kerapian, kebenaran dan kecakapan: dalam bekerja sehingga hasil kerja akurat secara meyakinkan sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab/tugasnya.

4) Loyalitas

Kesediaan karyawan untuk lebih mengutamakan penyelesaian tugas yang diberikan untuk kepentingan perusahaan, yang di sertai dengan penggunaan waktu yang baik yang di jadwalkan maupun tidak, baik dalam perusahaan maupun kemajuan perusahaan.

5) Inisiatif

Mampu dan mau meningkatkan serta memutakhirkan hasil kerja untuk kepentingan perusahaan, yang dapat dibuktikan ada tidaknya inisiatif dari karyawan dalam memperbaiki atau memutakhirkan hasil kerja, baik diminta ataupun tidak diminta oleh perusahaan.

6) Kerja sama

Kemampuan menjalin hubungan kerja baik pada unit kerjanya atau dengan unit lainnya atau dengan pihak lainnya atau dengan unit kerja lainnya atau dengan pihak lain di luar perusahaan dalam melaksanakan tugas, bersedia memberikan pendapat dan mau menerima pendapat orang lain serta bersedia menerima keputusan yang baik bertentangan dengan pendapatnya. Hal ini dibuktikan dengan besar kecilnya tingkat kesulitan yang dihadapi, artinya semakin rendah tingkat kesulitannya dalam melakukan penyesuaian diri, maka semakin tinggi nilai yang diperolehnya sehingga mampu terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis serta bersahabat.

2.2.3 Tujuan Penilaian Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:56) tujuan penilaian kinerja dalam konteks organisasional ada empat, yaitu :

1) Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara obyektif antara mereka yang dapat member sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisai dengan mereka yang tidak.

2) Penghargaan

Pekerja yang memiliki nilai kinerja yang tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi.

3) Pengembangan

Penilaian kerja mengarah pada upaya pengembangan pekerja, maksudnya adalah untuk memupuk kekuatan dan mengurangi kelemahan penampilan pekerja.

4) Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya.

2.3 Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja

Suma'mur (2009:33) berpendapat bahwa "kesehatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan berserta prakteknya yang bertujuan agar para pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif atau kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan serta terhadap penyakit umum."

Berdasarkan teori diatas keselamatan dan kesehatan kerja berhubungan besar dalam kondisi-kondisi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. kondisi-kondisi keselamatan dan kesehatan seperti: alat perlindungan diri, prosedur keamanan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih tinggi, dimana keselamatan dan kesehatan kerja yang menyenangkan akan

mempengaruhi kinerja pegawai, maka sangat diperlukan sekali untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan perusahaan guna mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian Mukhlisani (2008:11) dalam jurnal penelitiannya menunjukkan bahwa K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan baik terhadap motivasi maupun kinerja, selain itu kinerja juga dapat menjadi jembatan yang positif dan signifikan dalam hubungan K3 dengan kinerja. Namun demikian, salah satu elemen K3 yaitu analisis tempat kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

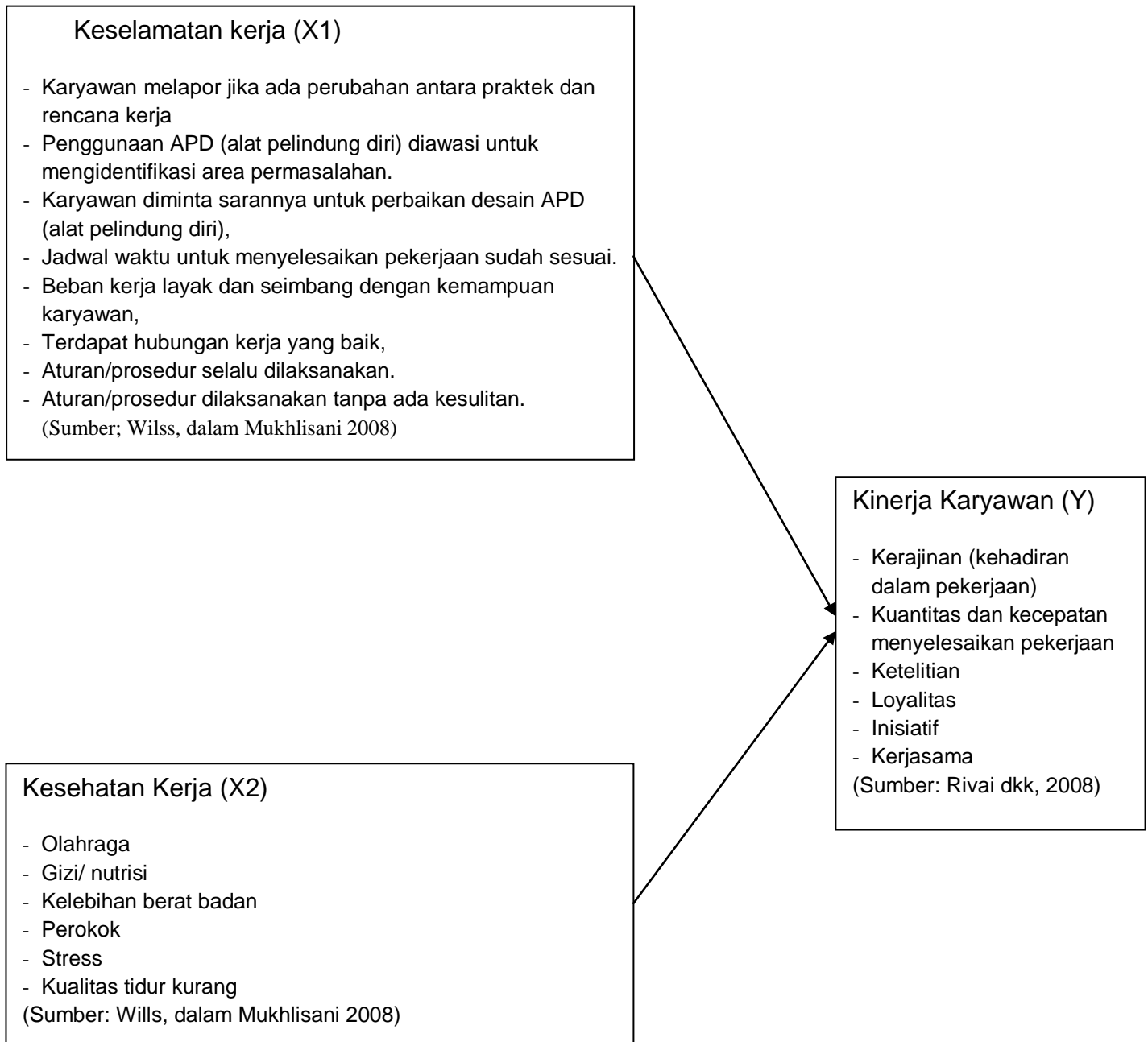
2.4 Penelitian Terdahulu

Mukhlisani, dkk (2008) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul **“Pendekatan Metode Structural Equation Modeling Untuk Analisa Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas dari Tinjauan Keselamatan, Kesehatan dan Lingkungan Kerja di PT.Barata Indonesia (Persero) – Gresik.”** Variabel penelitiannya adalah keselamatan, kesehatan, lingkungan, produktivitas. Populasi/sampelnya adalah karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) – Gresik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor variable keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, lingkungan kerja dari segi fisik berpengaruh langsung terhadap kesehatan, namun tidak berpengaruh pada keselamatan kerja dan berpengaruh tidak langsung

terhadap produktivitas melalui keselamatan kerja, dan untuk lingkungan kerja dari segi psikologis dan sosial berpengaruh langsung terhadap keselamatan kerja, namun tidak berpengaruh terhadap kesehatan kerja dan berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas melalui kesehatan kerja.

Mukhlisani (2008) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul “**Pengaruh Penerapan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada Perusahaan Garmen di Kawasan Industri Rancaekek.**” Variabel penelitiannya adalah K3, motivasi dan kinerja. Populasi/ sampelnya adalah seluruh karyawan bagian produksi dari 6 perusahaan. Garment di kawasan industri Rancaekek dengan total karyawan 8.963 karyawan dan sampelnya 99 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (oath analysis). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan baik terhadap motivasi maupun kinerja. Selain itu, kinerja juga dapat menjadi jembatan yang positif dan signifikan dalam hubungan antara K3 dengan kinerja. Namun demikian, salah satu elemen dari K3 yaitu analisis tempat Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

2.5 Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1 : Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (2009:64) “ Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.”

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H¹ : Ada pengaruh yang signifikan keselamatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Frima Jaya Gorontalo
- H² : Ada pengaruh yang signifikan kesehatan kerja secara persial terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Frima Jaya Gorontalo
- H³ : Ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan kinerja terhadap karyawan PT. Cipta Frima Jaya Gorontalo

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini rencana dilaksanakan selama 2 bulan yaitu dari bulan april 2014 (akhir) sampai dengan awal juli 2014. Adapun fokus penelitian pada PT Cipta Frima Jaya Gorontalo yang terletak di jalan Trans Sulawesi kabupaten bonebolango.

Alasan penulis melakukan penelitian ini karena lokasi tersebut jauh dari perkotaan dan jarang terpantau oleh pelajar terutama untuk di jadikan bahan penelitian akademik.

3.2 Desain Penelitian

Dari judul dan permasalahan yang akan dilakukan dalam penelitian ini, maka variable-variabel yang akan di uji adalah:

- a. Variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi variable terikat.

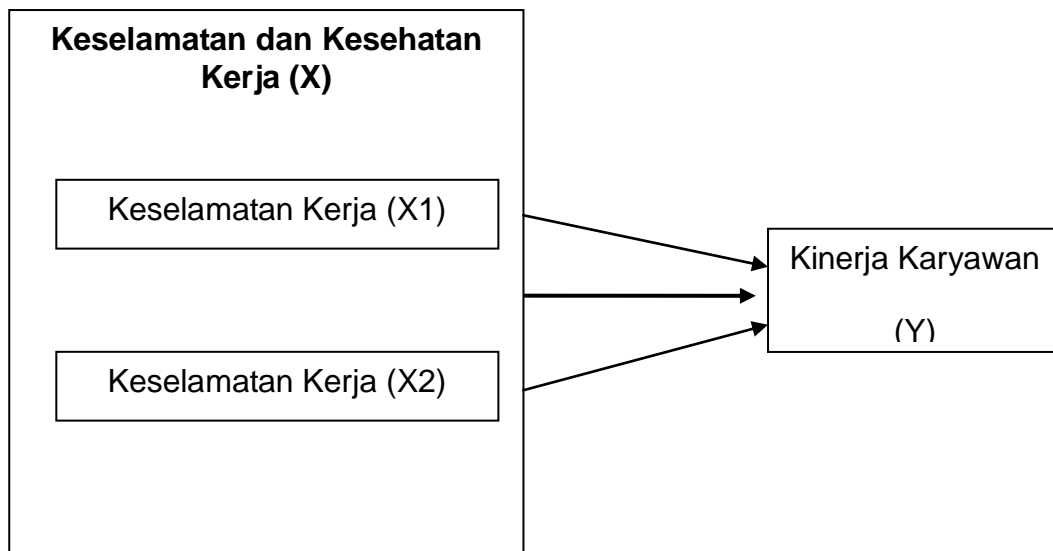
Dalam hal ini variabel bebas adalah keselamatan dan kesehatan kerja.

- b. Variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan

Sehingga penelitian ini termasuk penelitian korelasi karena bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara dua variabel

atau lebih. Untuk lebih jelasnya, maka hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar:

Gambar 2 : Desain Penelitian



3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Dalam penelitian ini sebagai populasinya adalah karyawan produksi PT.Cipta Frima Jaya Gorontalo yang berjumlah 78 karyawan, adapun rinci an disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1 : Populasi Penelitian

No	Unit kerja	Jumlah
1	Perajangan	12
2	Pencampuran	10
3	Pengepakan	25
4	Pembekuan	9
5	Penyurtiran	22
	Jumlah total	78

Sumber : PT. Cipta Frima Jaya Gorontalo

3.3.2 Sampel penelitian

Menurut Arikunto (2009: 131) Sampel ialah bagian atau wakil yang diteliti. Dan diteruskan lagi oleh Arikunto (2009: 134).

Dalam pengambilan sampel apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25% atau lebih. Tergantung setidak-tidaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga kerja dan sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya Data.

Diketahui bahwa karyawan bagian produksi PT. Cipta Frima Jaya adalah 78 orang. Berdasarkan pernyataan diatas, dikarenakan sampelnya kurang dari 100 orang, maka keseluruhan populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini yakni 78 orang.

3.4 Sumber Data

Data merupakan faktor yang penting untuk menunjang suatu penelitian. Data penting yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber pada responden dimana data tersebut diperoleh melalui penyebaran kuesioner terhadap konsumen.

Berdasarkan sumbernya data dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder.

3.4.1 Sumber Data Primer

Yang dimaksud data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian (Arikunto 2009:142).

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer dapat dilakukan dengan cara penyebaran angket langsung kepada karyawan.

3.4.2 Sumber Data Sekunder

Yang dimaksud data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung, melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) meliputi data dari Perusahaan yaitu sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, lokasi perusahaan dan referensi lain yaitu jurnal (Arikunto, 2009:143).

3.5 Teknik pengumpulan Data

Untuk mendukung penperoleh data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara metode survey, yaitu merupakan suatu metode pengumpulan data primer yang memerlukan adanya komunikasi antara peneliti dan responden (Arikunto, 2009:145).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.5.1 Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

3.5.2 Angket

Menurut Arikunto (2009:151) mengemukakan teknik angket merupakan suatu pengumpulan data yang diberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Tujuan mengadakan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan, dimana isi dari kuesioner tersebut mengenai data responden, bukti langsung, kehandalan, jaminan, daya tanggap, empati dan kepuasan konsumen.

Untuk lebih memudahkan pengujian data, maka setiap soal dalam kuisisioner diberikan skor. Proses pemberian skor dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori atas jawaban pertanyaan kuisisioner sesuai tanggapan responden. Responden menjawab pertanyaan kuisisioner dengan memberi tanda silang (x) pada jawaban yang telah disediakan dengan lima kemungkinan yang tersedia. Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan *skala likert*. Skor yang diberikan pada tiap-tiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

3.5.3 Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan mencari data mengenai hal-hal atau variabel-variabel berupa catatan, transkrip buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Adapun data yang diperoleh dari metode pengumpulan data ini adalah : struktur organisasi, jumlah karyawan dan deskripsi masing-masing bagian.

3.6 Pengujian Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Arikunto (2009:155) "Validitas alat ukur adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun dilakukan berkali-kali dan dimana-mana." Menurut Sugiono (2008:178), hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya yang terjadi pada objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2008:115) apabila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki konstruksi yang baik."

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *pearson product moment* yang dirumuskan sebagai berikut (Arikunto, 2009:160).

Dimana:

r_{xy} = Koefisien Korelasi

N = Banyaknya sampel

X = Skor item X

Y = Skor item

3.6.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas instrument menunjukkan tingkat keterandalan suatu alat ukur. Instrumen yang dapat dipercaya dan reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Dasar pengambilan keputusan apakah suatu item atau variabel reliable atau tidak adalah r lebih dari atau sama dengan 0,6.

3.6.3 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik *Normal Probability Plot* (Arikunto, 2009:154).

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7 Analisis Data

3.7.1 Teknik Analisis Berganda

Sugiyono (2008:217) mengemukakan bahwa “ Analisis regresi linier dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.” Dari analisis ini yang menjadi variabel bebas adalah keselamatan dan kesehatan kerja sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. Adapun hubungan ini di tunjukkan dalam persamaan regresi untuk dua prediktor :

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Keselamatan Kerja

X2 = Kesehatan kerja

E = Error

3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian dilaksanakan untuk melihat signifikan dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel dependen yang bersifat kontan. Pengujian digunakan dengan software SPSS (Statistical Product and service solutions).

3.9 Pengujian Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk mengetahui besaran variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi mencerminkan besarnya pengaruh perubahan variabel bebas dalam menjalankan perubahan pada variabel tidak bebas secara bersama-sama, dengan tujuan untuk mengukur kebenaran dan kebaikan hubungan antar variable dalam model yang digunakan.

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) digunakan untuk mengetahui besarnya variasi variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi terletak diantara angka nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel bebas sangatlah terbatas. Nilai yang mendekati satu, maka variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan

PT. CIPTA FRIMA JAYA adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam industry penanganan pasca panen (pembekuan) hasil perikanan, yang merupakan milik Bapak Hi. Yusdin Abdullah dan sebagai pimpinan perusahaan adalah bapak Asmar Podungge. PT. CIPTA FRIMA JAYA terletak di desa huangobotu, kecamatan kabila bone, kabupaten bone bolango, Provinsi Gorontalo

Pada tanggal 9 maret 2003 PT. CIPTA FRIMA JAYA didirikan dan proses pasca panen hasil perikanan di PT. CIPTA FRIMA JAYA mulai beroperasi pada tahun 2003. Perusahaan ini memiliki 9 armada kapal penangkap ikan yang beroperasi di perairan Gorontalo sampai perairan laut sulawesi

4.2 Gambaran Umum Responden

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini komposisi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 2 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	51	65.4
2	Wanita	27	34.6
	Jumlah	78	100.0

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang terbanyak ialah pria sebanyak 51 orang atau 65,4%, dan wanita 27 orang atau 35,6%.

4.2.2 Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini komposisi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3 : Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 – 30 Tahun	22	28.2
2	30 – 35 Tahun	36	46.2
3	36 – 40 Tahun	12	15.4
4	41 – 45 Tahun	8	10.3
	Jumlah	78	100.0

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang terbanyak ialah berusia 30 – 35 tahun sebanyak 36 orang atau 46,2%, dan yang paling sedikit adalah usia 41 – 45 tahun sebanyak 8 orang atau 10,3%.

4.2.3 Responden Berdasarkan Bagian Kerja

Berikut ini komposisi responden berdasarkan bagian kerja dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4 : Responden Berdasarkan Bagian Kerja

No.	Bagian Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Peranjangan	12	15.4
2	Pencampuran	10	12.8
3	Pengepakan	25	32.1
4	Pembekuan	9	11.5
5	Penyortiran	22	28.2
	Jumlah	78	100.0

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang terbanyak ialah bagian pengepakan sebanyak 25 orang atau 32,1%, dan yang paling sedikit adalah bagian kerja pembekuan sebanyak 9 orang atau 11,5%.

4.3 Pengujian Instrumen Penelitian

4.3.1 Pengujian Validitas

Pengujian 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 (Ghozali, 2011:134).

Uji validitas di uji pada 9 butir pertanyaan dan diujikan pada 20 responden, hasil selengkapnya pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5 : Hasil Pengujian Validitas

Variabel X		r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	P1	.540	0,444	Valid
	P2	.789		Valid
	P3	.564		Valid
	P4	.604		Valid
	P5	.701		Valid
	P6	.662		Valid
	P7	.723		Valid
	P8	.495		Valid
Kesehatan Kerja (X2)	P1	.568		Valid
	P2	.522		Valid
	P3	.679		Valid
	P4	.594		Valid
	P5	.522		Valid
	P6	.525		Valid
	P7	.733		Valid
Variabel Y		r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan	P1	.739	0,444	Valid
	P2	.457		Valid
	P3	.780		Valid
	P4	.542		Valid
	P5	.666		Valid
	P6	.607		Valid
	P7	.700		Valid
	P8	.702		Valid
	P9	.686		Valid
	P10	.640		Valid
	P11	.626		Valid
	P12	.820		Valid

	P13	.573		Valid
	P14	.534		Valid
	P15	.710		Valid

Sumber : Data Primer diolah dalam Statistik SPSS 18, 2014

Dari tabel tersebut menunjukkan hasil pengujian Validitas untuk item-item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan seluruh item atau pertanyaan yang digunakan, semuanya telah mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r_{kritis} yang ditentukan yakni 0,444 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan tersebut telah menunjukkan tingkat ketepatan yang cukup baik, selanjutnya penyebaran indikator variabel pada kuesioner bisa diteruskan sampai pada 78 responden.

4.3.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:111).

Uji reliabilitas di uji pada 9 butir pertanyaan dan diujikan pada 20 responden, hasil selengkapnya pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6 : Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Keselamatan Kerja	0,865	Sangat Reliabel
2	Kesehatan Kerja	0,823	Sangat Reliabel

3	Kinerja Karyawan	0,923	Sangat Reliabel
---	------------------	-------	-----------------

Sumber : Data Primer diolah dalam Statistik SPSS 18, 2014

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diantara 0,80 sampai dengan 1,00 sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan variabel pada kuesioner penelitian adalah sangat reliabel artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian merupakan kuesioner yang baik, selanjutnya penyebaran indikator variabel pada kuesioner bisa diteruskan sampai pada 78 responden.

4.3.3 Normalitas Data

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas diuji melalui *Kolmogorov Smirnov* agar hasilnya lebih dapat diandalkan.

Dengan uji *Kolmogorov Smirnov*, apabila nilai signifikansi dari pengujian lebih dari nilai alpha 0,05, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan bantuan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 7 : Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		KESELAMATAN KERJA	KESEHATAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
N		78	78	78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.9119	4.0330	3.9043
	Std. Deviation	.47078	.57785	.48428
Most Extreme Differences	Absolute	.087	.120	.080
	Positive	.070	.120	.074
	Negative	-.087	-.099	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.769	1.056	.707
Asymp. Sig. (2-tailed)		.595	.215	.700

a. Test distribution is Normal.

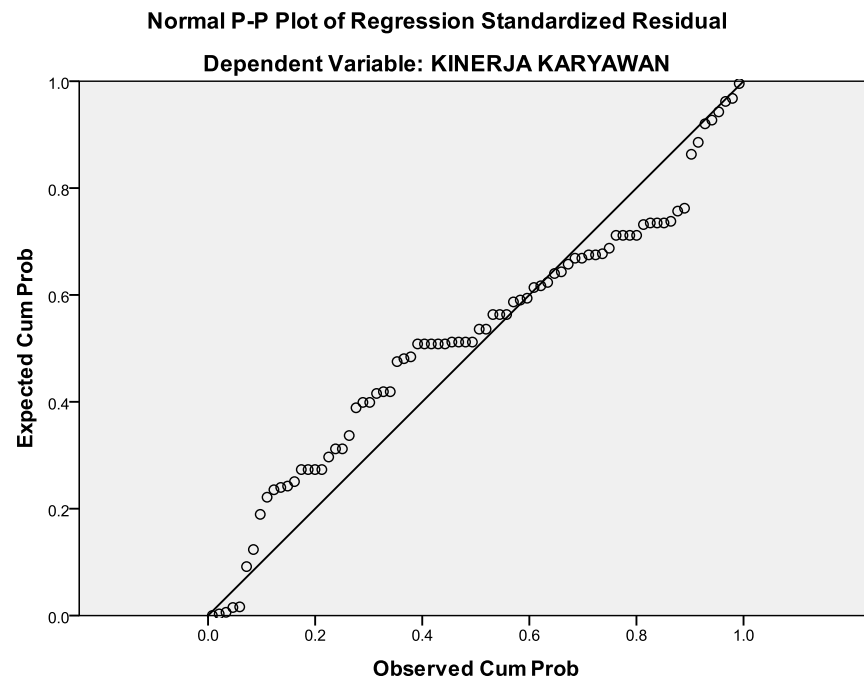
b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer diolah dalam Statistik SPSS 18, 2014

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi ke tiga variabel masing masing sudah berdistribusi Normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian normalitas, data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Karena nilai signifikansi dari pengujian lebih dari nilai alpha 0,05.

Pengujian normalitas lainnya dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik *P-P Plot*, data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linear dengan grafik normal *P-P Plot* terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal. Seperti terlihat pada gambar

Gambar 3 : Hasil Pengujian Normalitas



Sumber : Gambar (data ordinal-data interval, MSI) dan diolah. 2014

Pada Gambar Menunjukkan hasil pengujian tersebut bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal, hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Teknik Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah persyaratan normalitas data dipenuhi maka selanjutnya dilakukan analisis regresi. Analisis regresi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi dengan menggunakan bantuan SPSS adalah sebagai berikut::

Tabel 8 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.592	.302		1.962	.053
KESELAMATAN KERJA	.302	.079	.294	3.840	.000
KESEHATAN KERJA	.528	.064	.630	8.239	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer diolah dalam Statistik SPSS 18, 2014

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS diatas maka diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,592 + 0,302X_1 + 0,528X_2$$

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat ditunjukkan gambaran analisisnya sebagai berikut ini:

1. Konstanta sebesar 0,592 berarti bahwa jika kesehatan kerja dan keselamatan kerja diabaikan maka kinerja karyawan tetap sebesar 0,592.
2. Koefisien regresi variabel keselamatan kerja sebesar 0,302 berarti bahwa setiap peningkatan keselamatan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,302 satuan.
3. Koefisien regresi variabel kesehatan kerja sebesar 0,528 berarti bahwa setiap peningkatan kesehatan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,528 satuan.

4.5 Pengujian Hipotesis

Hipotesis statistik merupakan suatu pernyataan sementara berdasarkan angka-angka statistik.

4.5.1 Pengujian t-test (Parsial)

Setelah pengujian analisis regresi dilakukan selanjutnya akan dilaksanakan pengujian pengaruh secara parsial dari variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap variabel terikat yakni Kinerja karyawan

1. Penentuan hipotesis

$H_0: \beta = 0$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel Terikat

$H_1: \beta \neq 0$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

2. Penentuan tingkat signifikansi

Tingkat kepercayaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% atau dengan kata lain tingkat signifikansinya (alpha) sebesar 5%

3. Penentuan Statistik Uji

Dalam melakukan uji signfikansi pengaruh dalam model regresi akan digunakan uji t.

4. Penentuan Kriteria uji

Penentuan kriteria uji didasarkan pada perbandingan antara nilai t-hitung yang diperoleh dengan t-tabel. Jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka H_0 ditolak. Sebaliknya diterima

5. Kesimpulan

Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 9 : Hasil pengujian t-test (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.592	.302		1.962	.053
KESELAMATAN KERJA	.302	.079	.294	3.840	.000
KESEHATAN KERJA	.528	.064	.630	8.239	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer diolah dalam Statistik SPSS 18, 2014

Dari output diatas dapat dilihat nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk mendapatkan kesimpulan apakah menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai t-tabel ini bergantung pada besarnya df (degree of freedom) serta tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan nilai df sebesar $n-k-1 = 78-2-1 = 75$ diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,665.

Hasil pengujian pengaruh setiap variabel bebas (*Keselamatan dan kesehatan kerja*) terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan

1. Keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari analisis diperoleh nilai t-hitung untuk variabel keselamatan sebesar 3,840. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel yang sebesar 1,665. Maka t-hitung yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t-tabel. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Nilai t positif menunjukkan bahwa X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari analisis diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Dana Pihak Ketiga sebesar 3,840. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel yang sebesar 1,665. Maka t-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Nilai t positif menunjukkan bahwa X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 pengujian f-test (Simultan)

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun Tahapan pengujian kebaikan model regresi atau uji F adalah sebagai berikut :

1. Penentuan Hipotesis

Ho : seluruh koefisien regresi tidak signifikan (model regresi tidak signifikan)

H1 : minimal satu koefisien regresi signifikan (model regresi signifikan)

2. Penentuan tingkat signifikansi

Tingkat kepercayaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% atau dengan kata lain tingkat signifikansinya (alpha) sebesar 5%

3. Penentuan Statistik Uji

Dalam melakukan uji kebaikan model digunakan uji F.

4. Penentuan Kriteria uji

Penentuan kriteria uji didasarkan pada perbandingan antara nilai F-hitung yang diperoleh dengan F-tabel. Jika nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel maka Ho ditolak, dan jika nilai F-hitung lebih kecil dari nilai F-tabel maka Ho diterima. Jika tingkat probabilitas lebih kecil dari nilai alpha 0,05 maka dapat dikatakan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

5. Kesimpulan

Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 10 : Hasil Pengujian f-test (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.738	2	5.869	69.645	.000 ^a
	Residual	6.320	75	.084		
	Total	18.059	77			

a. Predictors: (Constant), KESEHATAN KERJA, KESELAMATAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer diolah dalam Statistik SPSS 18, 2014

Dari hasil diatas didapat nilai F-hitung penelitian ini sebesar 69,645 F-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan df1 sebesar k = 2 dan df2 sebesar $N-k-1 = 78-2-1 = 75$ adalah sebesar 3,12. Jika kedua nilai F ini dibandingkan, maka nilai F-hitung yang diperoleh jauh lebih besar F-tabel sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

4.6 Pengujian Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk mengetahui besar pengaruh dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi mencerminkan besarnya pengaruh perubahan variabel bebas dalam menjalankan perubahan pada variabel tidak bebas secara bersama-sama, dengan tujuan untuk mengukur kebenaran dan kebaikan hubungan antar variable dalam model yang digunakan.

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) digunakan untuk mengetahui besarnya variasi variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi terletak diantara angka nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel bebas sangatlah terbatas. Nilai yang mendekati satu, maka variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi untuk model regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 11 : Interpretasi Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806 ^a	.650	.641	.29030	2.097

a. Predictors: (Constant), KESEHATAN KERJA, KESELAMATAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer diolah dalam Statistik SPSS 18, 2014

Berdasarkan hasil analisis maka nilai koefisien korelasi sebesar 0,806. Nilai ini berarti bahwa hubungan antara variabel bebas (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 80,6%. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,650. Nilai ini berarti bahwa sebesar 65,0% besarnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Dapat pula disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas telah mampu menjelaskan atau memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Dan sisanya 35% dipengaruhi oleh variabel

lain yang tidak termasuk dalam penelitian, seperti Rekrutmen, dan Pemberian Konfensasi.

4.7 Pembahasan

Pentingnya Program keselamatan dan kesehatan kerja sangat bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan, baik masa sekarang maupun masa yang akan datang. Hal ini kalau dibiarkan berlarut larut maka dapat mengganggu konsentrasi kerja dan kepuasan kerja mereka sehingga tidak menimbulkan kerugian bagi pihak perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan sebelumnya, maka penjelasan analisis mengenai pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat disajikan sebagai berikut.

Pada kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa nilai t-hitung untuk variabel keselamatan kerja sebesar 3.840. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel yang sebesar 1,665. Maka t-hitung yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t-tabel. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Frima Jaya Gorontalo. Dari hasil analisis juga dapat diketahui bahwa setiap peningkatan keselamatan kerja

satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,302 satuan.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Rifai (2008:90) yang mengemukakan bahwa keselamatan kerja adalah suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada didaerah atau tempat tertentu atau bukan karyawan.

Pada kinerja karyawan di PT. Frima Jaya berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa nilai t-hitung untuk variabel kesehatan kerja sebesar 8,239 Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel yang sebesar 1,665. Maka t-hitung yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t-tabel. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Frima Jaya Gorontalo. Dari hasil analisis juga dapat diketahui bahwa setiap peningkatan kesehatan kerja satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,528 satuan.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Rivai (2008:104) bahwa apabila suatu perusahaan melaksanakan tindakan tindakan kerja yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka

pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka diperusahaan tersebut.

Pada kinerja karyawan PT. Frima Jaya Gorontalo berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi $(0.000) < (0.05)$ dan perbandingan antara f hitung $6,9645 > f$ tabel ?. Hal ini didukung dari hasil koefisien determinasi R^2 (R Square) sebesar 65% yang menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas telah mampu menjelaskan atau memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat dan pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja karyawan yang tidak di uji dalam penelitian ini adalah sebesar 35% seperti Rekrutmen dan Pemberian Konfensasi

Dari hasil penelitian ini telah menjawab hipotesis yang ditawarkan yakni keselamatan Kerja dan kesehatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Frima Jaya Gorontalo, sehingga demikian hipotesis penelitian diterima.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

Hasil koefisien determinasi antara keselamatan dan kesehatan kerja di PT Cipta Frima Jaya Gorontalo sebesar 0,650 atau 65% (simultan) terhadap kinerja karyawan. Dan sisanya sebesar 35% seperti Rekrutmen, dan pemberian kompensasi yang tidak menjadi fokus pada penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka ada beberapa saran yang perlu dipertimbangkan, yaitu :

1. Bagi perusahaan, dengan melihat hasil penelitian ini yang menunjukkan pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Frima Jaya Gorontalo maka perusahaan perlu meningkatkan aturan kerja, dan hubungan kerja yang baik serta pola hidup sehat dan teratur untuk mengoptimalkan keselamatan dan kesehatan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan
2. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya meneliti Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto,S 2009. *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler,G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kesepuluh*. Jakarta : PT. Indeks.
- Mukhlisani,dkk 2008. *Pendekatan Metode Structural Equation Modeling untuk analisa faktor yang mempengaruhi produktivitas dari tinjauan keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja di PT. Barata Indonesia (persero) – Gresik*. Jurnal Ekonomi
- Pengaruh Penerapan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada perusahaan garmen di kawasan industri*. Jurnal Ekonomi
- Rifai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti,2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Sugiyono, 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan*.
- Undang-Undang No. 1 tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja*
- Suma'mur, 2009. *Higiene Dalam Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, 2009. *Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. PT Refika Aditama, Bandung
- Riant Nugroho. 2008. *Metode penelitian dan statistik*. PT Refika Aditama, Bandung
- Imam Ghozali , 2011. *Metode Analisis Data dengan Desain Penelitian* PT. Alfabeta, Bandung

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner

a. Keselamatan Kerja (X1)

Daftar Pertanyaan

No	Indikator	Persepsi	Nilai Responden Menurut Item Pertanyaan				
			STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan melapor jika ada perubahan antara praktek dengan rencana kerja	Karyawan mampu berkoordinasi masalah pekerjaan dengan atasan					
2	Penggunaan alat pelindung diri diawasi untuk mengidentifikasi area permasalahan	Perusahaan sangat memperhatikan aspek keselamatan karyawan					
3	Karyawan diminta sarannya untuk perbaikan desain ADP (alat pelindung diri)	Penggunaan alat pelindung diri (ADP) harus dapat mengurangi resiko kecelakaan					
4	Jadwal waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai	Penambahan jam kerja (lembur) tidak membebani karyawan					
5	Beban kerja layak dan seimbang dengan kemampuan karyawan	Karyawan menyelesaikan tugas/pekerjaan, memenuhi standar yang ditentukan					

6	Terdapat hubungan kerja yang baik	Karyawan memberikan kontribusi kepada tim melalui saran, kritik dan usaha					
7	Aturan/prosedur selalu dilaksanakan	Karyawan dapat cermat, tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas					
8	Aturan/prosedur dilaksanakan tanpa ada kesulitan	Karyawan melaksanakan pekerjaan secara tepat dan sesuai dengan waktu yang ditentukan					

b. Kesehatan Kerja (X2)

Daftar Pertanyaan

No	Indikator	Persepsi	Nilai Responden Menurut Item Pertanyaan				
			STS	TS	N	S	SS
1	Olahraga	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan - Program olahraga dari perusahaan bermanfaat untuk kebugaran karyawan 					
2	Gizi/nutrisi	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak ada pemaksaan dalam menyelesaikan pekerjaan apabila sedang capek - Pembuangan limbah dibuang sesuai dengan tempatnya agar tidak terjadi pencemaran 					
3	Perokok	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan akan memberikan sanksi/peringatan bila ada 					

		karyawan yang melanggar aturan - Perusahaan selalu menghimbau para karyawan untuk menjaga lingkungan kerja					
4	Kualitas Tidur Kurang	perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup					

c. Kinerja Karyawan (Y)

Daftar pertanyaan

No	Indikator	Persepsi	Nilai Responden Menurut Item Pertanyaan				
			STS	TS	N	S	SS
1	Kerajinan (Kehadiran dalam Pekerjaan)	- Ketepatan dalam kehadiran rutin - Kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Kuantitas dan kecepatan menyelesaikan pekerjaan	- Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat - Karyawan mampu melaksanakan perintah kerja					
3	Ketelitian	- Karyawan disiplin dalam menyusun rencana kerja - Mampu berkoordinasi kerja dengan sesama karyawan					
4	Loyalitas	- Ketepatan hasil kerja yang di capai					

		<ul style="list-style-type: none"> - Mampu bekerja sama dengan pimpinan - Karyawan melayani konsumen dengan baik 					
5	Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan dapat memprediksi rencana kerja - Karyawan menyampaikan pendapat kepada pimpinan - Karyawan mampu bersosialisasi dengan masyarakat 					
6	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan bekerja sesuai dengan standart perusahaan - Karyawan menyampaikan pendapat terhadap sesama Karyawan 					

Lampiran 2 : Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Keselamatan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	28.2000	17.432	.540	.858
P2	27.5500	17.418	.789	.833
P3	27.7500	18.092	.564	.854
P4	28.0500	18.155	.604	.850
P5	28.1500	16.871	.701	.838
P6	27.9000	16.411	.662	.843
P7	27.5000	18.263	.723	.842
P8	28.5500	16.997	.495	.868

b. Kesehatan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	24.0000	14.211	.568	.800
P2	23.4500	15.103	.522	.808
P3	23.7500	13.987	.679	.785
P4	23.7000	14.221	.594	.796
P5	23.4500	15.103	.522	.808
P6	24.0500	14.050	.525	.806
P7	24.1000	9.674	.733	.787

c. Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	54.4000	75.832	.739	.916
P2	54.0000	79.789	.457	.922
P3	54.8000	70.695	.780	.913
P4	54.6000	77.305	.542	.920
P5	54.6000	74.884	.666	.917
P6	54.6500	69.187	.607	.924
P7	54.4500	75.945	.700	.916
P8	54.1500	75.924	.702	.916
P9	54.3000	75.484	.686	.916
P10	54.3500	74.976	.640	.918
P11	54.4500	76.050	.626	.918
P12	54.8000	67.432	.820	.912
P13	54.2500	77.355	.573	.920
P14	54.1000	78.516	.534	.921
P15	54.3000	75.168	.710	.916

Lampiran 3 : Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

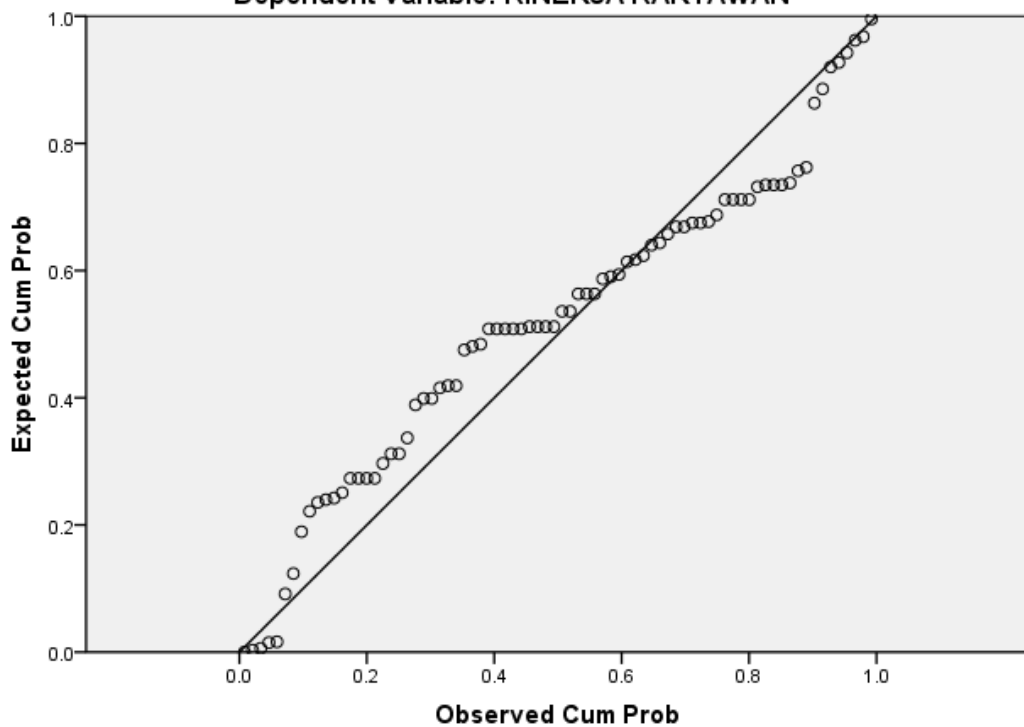
		KESELAMATAN KERJA	KESEHATAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
N		78	78	78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.9119	4.0330	3.9043
	Std. Deviation	.47078	.57785	.48428
Most Extreme Differences	Absolute	.087	.120	.080
	Positive	.070	.120	.074
	Negative	-.087	-.099	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.769	1.056	.707
Asymp. Sig. (2-tailed)		.595	.215	.700

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Lampiran 4 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806 ^a	.650	.641	.29030	2.097

a. Predictors: (Constant), KESEHATAN KERJA, KESELAMATAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.738	2	5.869	69.645	.000 ^a
	Residual	6.320	75	.084		
	Total	18.059	77			

a. Predictors: (Constant), KESEHATAN KERJA, KESELAMATAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.592	.302		1.962	.053
KESELAMATAN KERJA	.302	.079	.294	3.840	.000
KESEHATAN KERJA	.528	.064	.630	8.239	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Lampiran 5 : Foto Lapangan





Lampiran 6 : Curriculum Vitae

A. Identitas



Abdul Wahab Podungge Lahir pada tanggal 12 Mei 1993 di Kota Gorontalo. Anak Pertama dari dua bersaudara dari Bapak Drs. Hi. Darwin Podungge M.Pd dan Ibu Dra. Hj. Lusiana Sahi. Saat ini berstatus sebagai mahasiswa Strata 1 di Universitas Negeri Gorontalo pada Jurusan Manajemen tahun 2010, Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1.) Pendidikan Formal

- a. Taman Kanak-kanak Teratai Sulawesi Selatan
- b. Sekolah Dasar Negeri 1 malili Sulawesi Selatan, Sekolah Dasar Negeri 25 kota gorontalo, Sekolah dasar 57 Kota Gorontalo
- c. Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri 8 Kota Gorontalo
- d. Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Kota Gorontalo
- e. Tingkat Sarjana pada Prodi S1 Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo, Tahun 2014

2.) Pendidikan Non Formal

- a. Peserta orientasi akademik Universitas Negeri Gorontalo, Agustus Tahun 2010 di Gorontalo
- b. Peserta sharing with entrepreneurship of muslim yang diselenggarakan oleh forum studi ekonomi islam (FOSEI) Maret 2012 di Gorontalo
- c. Peserta Sarasehan Budaya Nasional yang diselenggarakan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia. Mei 2012 di gedung MPR/DPR RI Jakarta
- d. Peserta Kuliah Kerja Sibermas (KKS) Tematik Posdaya UNG Tahun 2013 di Desa mekar jaya, Kec. Duhiadaa, Kab. Pohuato.
- e. Peserta Magang di kementerian Balai Karantina Pertanian Propinsi Gorontalo Tahun 2013.
- f. Peserta Ujian Kompetensi Aplikasi Komputer dilaksanakan Laboratorium Terpadu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo