

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

P.T. Mega Daya Jakarta

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Muhammad Gigantiko Mulya

Nomor Mahasiswa : 08311233

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2012

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

P.T. Mega Daya Jakarta

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar

Sarjana Strata-1 di Jurusan Manajemen,

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



Oleh :

Nama : Muhammad Gigantiko Mulya

Nomor Mahasiswa : 08311233

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2012

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 15 Februari 2012

Pemulis,



Muhammad Gigantiko Mulya

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

P.T. Mega Daya Jakarta

Nama : Muhammad Gigantiko Mulya

Nomor Mahasiswa : 08311233

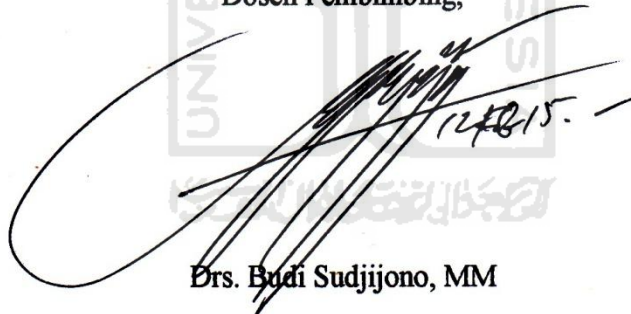
Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 15 Februari 2012

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



12 Feb 2012 -

Drs. Budi Sudjijono, MM

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

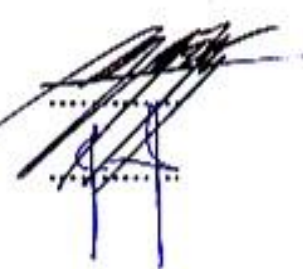
SKRIPSI BERJUDUL

**Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Mega Daya Jakarta**

**Disusun Oleh: MUHAMMAD GIGANTIKO MULYA
Nomor Mahasiswa: 08311233**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 15 Februari 2012

Penguji/Pemb. Skripsi : Drs. Budi Sudjijono, MM
Penguji : Dra. Trias Setiawati, M.Si



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia


Dekan, Dr. Hadri Kusuma, MBA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya buat dan saya persembahkan untuk:

Allah SWT atas segala tuntunan-Nya

Ayahanda dan Ibunda Tercinta

Saudara-saudaraku tercinta

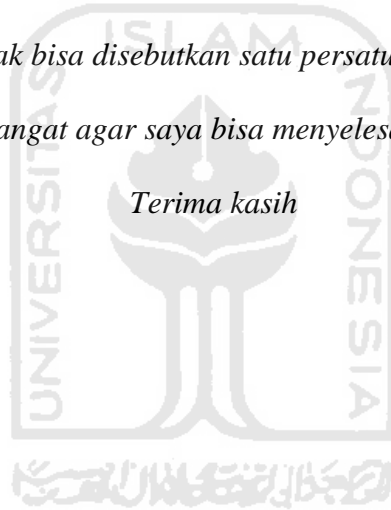
Keluargaku tersayang

Novita Candra Dewi untuk semua dukungan dan cintanya

Semua orang yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu memberikan

doa dan semangat agar saya bisa menyelesaikan skripsi ini

Terima kasih



HALAMAN MOTO

“Selalu ada rasa takut. Masalahnya adalah bukan bagaimana menghilangkannya tetapi mengatasinya” (Peter Vidmar)

“Kewajiban saya adalah melakukan hal yang benar. Sisanya ada ditangan Tuhan” (Marthin Luther King, Jr)



ABSTRAK

Penelitian berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan P.T. Mega Daya Jakarta bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dan variabel apa yang paling berpengaruh dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul datanya.. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 responden dan pengambilan sampel menggunakan metode sensus untuk menentukan jumlah sampelnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) dan variabel terikatnya adalah Kinerja (Y). Pengujian kuesioner menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisisnya menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t dan Uji F

Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan signifikan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) dengan hasil uji t yaitu, Keselamatan Kerja (X_1) $3,474 > t$ tabel 2,005 dan Kesehatan Kerja (X_2) $4,014 > t$ tabel 2,005. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa secara variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan hasil F hitung $> F$ tabel ($22,980 > 3,168$).

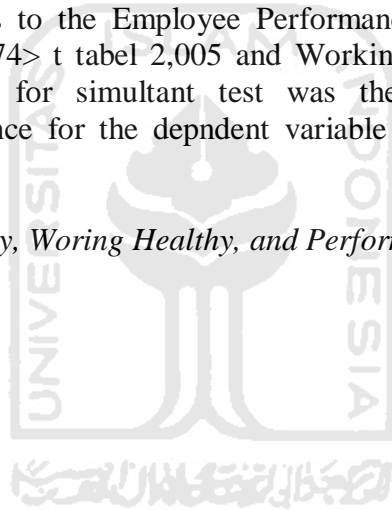
Kata kunci: *Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja*

ABSTRACT

The research was entitled as The Impact of Working Safety and Working Healthy to Employee Performance P.T. Mega Daya Jakarta had aims to know how was the impact of working safety and working healthy to employee performance and nowing the most dominant variable between working safety and working healthy. The amount of sample this research were 57 respondents and the taking method of the samples used sensus method. Independent variables for this research were Working Safety (X_1) and Working Health (X_2) and the independent variable was employee performance (Y). The quetioner test used validity test and reliability test. The method of analyze is double linear regression with F test and t-test.

The result of this research was there were influences between Working Safety (X_1) and Working Health (X_2) to the Employee Performance (Y). The result of partial test showed that Working Safety (X_1) and Working Healthy (X_2) had significant influences to the Employee Performance with the result were, Working Safety (X_1) $3,474 > t$ tabel 2,005 and Working Healthy (X_2) $4,014 > t$ tabel 2,005. The result for simulant test was the independent variables simultaneously had influnce for the depndent variable with F count $>$ F table ($22,980 > 3,168$).

Key words: *Working Safety, Woring Healthy, and Performance*



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya yang tak pernah ada hentinya diberikan kepada seluruh ciptaan-Nya. Shalawat serta salam tak lupa penulis ucapkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa seluruh umatnya dari masa yang gelap hingga sekarang yang telah menjadi masa yang terang benderang ini. Beribu rasa syukur penulis ucapkan kepada rahmat yang Allah berikan atas terselesaikannya skripsi ini

Skripsi yang berjudul “PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA P.T. MEGA DAYA JAKARTA” adalah prasyarat untuk kelulusan agar dapat meraih gelar sarjana pada Universitas Islam Indonesia. Skripsi ini berupa hasil penelitian atas pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tentunya skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan yang tiada hentinya dari semua pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Prof. Dr. Edy Suandi Hamid, M.Ec, selaku Rektor UII
2. Bapak Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

3. Bapak Drs. Budi Sudjiono, MM, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan dan memberikan waktunya untuk menjadikan skripsi ini selesai
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu yang sangat banyak dan pengetahuan yang tak ternilai harganya.
5. Ibu Retno Budiastuti selaku manajer SDM P.T. Mega Daya yang selalu menyediakan waktunya untuk penulis dalam mencari data
6. Segenap karyawan P.T. Mega Daya yang telah memberikan waktu dan keramahannya
7. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia atas semua bantuannya.
8. Ayahanda dan ibunda yang selalu memberi dukungan dan menemani dalam kondisi bagaimanapun sulitnya
9. Kakak dan adik penulis yang telah menjadi penyemangat untuk menyelesaikan skripsi ini
10. Saudara-saudara dan semua keluarga yang tak pernah hentinya memberikan doa atas semua upaya dalam menyelesaikan skripsi
11. Novita Candra Dewi yang selalu ada untuk memberi semangat
12. Semua teman-teman Fakultas Ekonomi angkatan 2008 yang selama kuliah disini selalu berbagi hal baik suka ataupun duka
13. Semua teman-teman dari YAI atas persahabatannya

14. Semua pihak yang telah memberi semangat, doa dan dukungan kepada penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dari berbagai sisi, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk semakin sempurnanya skripsi ini.

Penulis merasa hanya hal yang telah tersebut diatas yang dapat penulis sampaikan. Segala kata yang mungkin kurang pantas penulis mohon agar dibukakan pintu maaf yang sebesar-besarnya. Harapan yang paling akhir dari penulis agar skripsi ini memiliki manfaat yang positif terhadap semua kalangan.

Yogyakarta, 15 Februari 2012

Penulis,



Muhammad Gigantiko Mulya

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul Skripsi	i
Halaman Sampul Depan Skripsi.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Pengesahan Ujian.....	v
Halaman Persembahan	vi
Halaman Motto	vii
Abstraksi	viii
Kata Pengantar.....	x
Daftar Isi.....	xiii
Daftar Tabel.....	xix
Daftar Gambar	xxi
Daftar Lampiran.....	xxii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	7

2.1.1 Hasil Penelitian Terdahulu	7
2.2 LandasanTeori	10
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.3 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	13
2.2.4 Tujuan K3	15
2.2.5 Undang-undang Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	15
2.2.6 Kecelakaan Kerja	16
2.2.6.1 Teori Kecelakaan Kerja	17
2.2.6.2 Penyebab Kecelakaan Kerja	18
2.2.7 Keselamatan Kerja	18
2.2.7.1 Pengertian Keselamatan Kerja	18
2.2.8 Kesehatan Kerja	20
2.2.8.1 Objek Kesehatan Kerja.....	22
2.2.8.2 Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja	22
2.2.8.3 Persyaratan Pelayanan Kesehtatan di Perusahaan	23
2.2.9 Kinerja	24
2.2.9.1 Pengertian Kinerja.....	24
2.2.9.2 Penilaian Kinerja	25
2.2.10 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan..	26
2.3 Kerangka Pemikiran.....	27
2.4 Hipotesis	28

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.....	30
3.1.1 Deskripsi Tugas dan Tanggung Jawab.....	33
3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	43
3.1.2.1 Visi Perusahaan.....	43
3.1.2.2 Misi Perusahaan	44
3.1.3 Kebijakan Keselamatan P.T. Mega Daya Jakarta.....	44
3.1.4 Manajemen Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan (MK3L).....	45
3.1.5 Sistem Manajemen Mutu, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan ..	46
3.1.6 Kebijakan Mutu, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan	47
3.2 Definisi Operasional Penelitian.....	49
3.2.1 Variabel Bebas	49
3.2.1.1 Keselamatan Kerja (X_1).....	49
3.2.1.2 Kesehatan Kerja (X_2).....	50
3.2.2 Variabel Terikat	51
3.2.2.1 Kinerja Karyawan (Y)	51
3.3 Instrumen Penelitian.....	52
3.4 Uji Validitas dan Uji reliabilitas	53
3.4.1 Uji Validitas.....	53
3.4.1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X_1).....	54
3.4.1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Kerja (X_2).....	55
3.4.1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	56
3.4.2 Uji Reliabilitas	57

3.5 Populasi dan Sampel	58
3.6 Teknik Pengumpulan Data	59
3.6.1 Angket/Kuesioner	59
3.7 Jenis Data.....	60
3.7.1 Data Primer	60
3.7.2 Data Sekunder	60
3.8 Metode Analisis Data	60
3.8.1 Analisis Deskriptif	60
3.8.2 Analisis Statistika.....	61
3.9 Alat Analisis	61
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	61
3.9.2 Uji F.....	62
3.9.3 uji t	62
3.9.4 Uji Asumsi Klasik	62
3.9.4.1 Uji Normalitas.....	63
3.9.4.2 Uji Multikolinearitas	63
3.9.4.3 Uji Heteroskedastisitas	63
3.9.4.4 Uji Autokorelasi	64

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	66
4.1.1 Karakteristik Responden	66
4.1.1.1 Usia Responden.....	66

4.1.1.2 Pendidikan	67
4.1.1.3 Jenis Kelamin.....	68
4.2 Analisis Deskriptif Keselamatan Kerja (X_1)	68
4.3 Analisis Deskriptif Kesehatan Kerja (X_2)	71
4.4 Analisis Deskriptif Kinerja (Y).....	73
4.5 Analisis Pengaruh Keselamatan (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y).....	76
4.5.1 Uji Koefisien Korelasi Berganda	76
4.5.1.1 Koefisien Determinasi (R^2) Berganda	76
4.5.1.2 Uji F.....	77
4.5.2 Uji Hipotesis Regresi Linier Berganda	77
4.5.3 Uji Hipotesis Signifikansi Parsial (uji t).....	79
4.5.3.1 Uji Hipotesis Signifikansi Koefisien Variabel Keselamatan Kerja	79
4.5.3.2 Uji Hipotesis Signifikansi Koefisien Variabel Kesehatan Kerja	80
4.5.4 Uji Hipotesis Koefisien Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat Secara Bersama sama (Uji F)	82
4.5.5 Uji Normalitas dan Uji Asumsi Klasik.....	82
4.5.5.1 Uji Normalitas.....	84
4.5.5.2 Uji Asumsi Klasik	85
4.6 Pembahasan	89
4.6.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...	89
4.6.2 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	90
4.6.3 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	91

4.6.4 Pembahasan Analisis Deskriptif	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	94
5.2 Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN.....	100



DAFTAR TABEL

TABEL	Halaman
3.1 Skor Jawaban Kuesioner Positif	53
3.2 Skor jawaban Kuesioner Negatif	53
3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X_1).....	54
3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Kerja (X_2)	55
3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	56
3.6 Hasil Uji Reliabilitas	58
3.7 Skor Jawaban Kuesioner Positif	59
3.8 Skor Jawaban Kuesioner Negatif.....	60
3.9 Uji Durbin Watson	65
4.1 Karakteristik Berdasarkan Usia	66
4.2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	67
4.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	67
4.4 karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.5 Pernyataan Positif Variabel Keselamatan Kerja (X_1)	69
4.6 Pernyataan Negatif Variabel Keselamatan Kerja (X_1).....	70
4.7 Pernyataan Positif Variabel Kesehatan Kerja (X_2)	71
4.8 Pernyataan Negatif Variabel Kesehatan kerja (X_2).....	72
4.9 Pernyataan Positif Variabel Kinerja (Y)	73
4.10 Pernyataan Negatif Variabel Kinerja (Y)	75
4.11 Hasil Perhitungan Determinasi Berganda	76

4.12 Hasil Perhitungan Uji F	77
4.13 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda	78
4.14 Hasil Perhitungan Uji F	82
4.15 Hasil Perhitungan Uji Normalitas	84
4.16 Hasil Perhitungan Uji Multikolenieritas.....	86
4.17 Hasil Perhitungan Uji Autokorelasi	88
4.18 Hasil Pengujian Hipotesis	93



DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	28
3.1 Struktur Organisasi P.T.Mega Daya Jakarta	32
4.1 Kurva Hipotesis uji t Variabel Keselamatan Kerja.....	80
4.2 Kurva Hipotesis uji t Variabel Kesehatan Kerja.....	81
4.3 Kurva Hipotesis Uji F	83
4.4 Gambar Uji Heteroskedastisitas.....	87



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	99
Lampiran 2 Array Data	108
Lampiran 3 Uji Validitas, Uji reliabilitas, Karakteristik Responden.....	117
Lampiran 4 Analisis Deskriptif Variabel	124
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Berganda, Uji F, uji t.....	128
Lampiran 6 Data Diri Peneliti, Surat Keterangan Penelitian	136



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk hidup yang memiliki berbagai macam kebutuhan. Menurut Abraham Maslow ada lima kebutuhan dasar manusia yang didasarkan pada Teori Hierarki Kebutuhan, yaitu kebutuhan fisik, rasa aman, sosialisasi, penghargaan dan yang terakhir adalah kebutuhan akan aktualisasi diri (Triton, 2009:169). Kebutuhan akan kelima hal tersebut sedapat mungkin segera dipenuhi oleh setiap manusia. Kelima kebutuhan diatas akan dipenuhi secara berurutan yang dimulai dari pemenuhan kebutuhan fisik, lalu dilanjutkan dengan kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan sosialisasi, kemudian kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Lalu bagaimana manusia dapat memenuhi seluruh kebutuhannya? Manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan melakukan pekerjaan untuk mendapatkan kompensasi yang berupa gaji, bonus ataupun tunjangan. Setelah mendapat kompensasi yang berupa gaji maka kebutuhan akan berkembang sesuai dengan teori milik Maslow. Manusia bekerja pada berbagai bidang di segala aspek hidup manusia. Mereka kemudian bekerja pada sebuah perusahaan, instansi pemerintah dan masih banyak lagi. Mereka yang bekerja pada perusahaan kemudian disebut dengan karyawan perusahaan atau pegawai.

Karyawan atau orang-orang yang berada dalam lingkungan perusahaan adalah penggerak atau operator dari perusahaan merupakan aset yang sangat

penting. Tanpa adanya karyawan, maka sudah dipastikan tidak akan ada yang disebut perusahaan. Apabila mereka mampu menunjukkan kinerja yang sesuai standar perusahaan atau bahkan mampu lebih, maka tak diragukan lagi produktivitas perusahaan pun akan meningkat dan memberikan profit yang bermanfaat untuk perusahaan dan karyawannya. Untuk itu karyawan atau orang yang berada dalam lingkungan perusahaan penting adanya untuk diperhatikan kesehatan dan keselamatannya pada saat mereka bekerja. Dengan dipertahkannya kondisi para karyawan maka secara langsung ataupun tidak langsung kinerja karyawan akan meningkat.

Fungsi operatif manajemen sumber daya manusia terdapat didalamnya fungsi pemeliharaan. Pemeliharaan karyawan dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan adalah fungsi yang penting agar produktivitas perusahaan dapat terjaga. Selain memperhatikan sisi ekonomisnya, fungsi ini sekaligus memperhatikan sisi humanis. Manusia adalah individu yang memiliki nilai kemanusiaan yang tinggi. Artinya apabila perusahaan memperhatikan sisi kemanusiaan dari setiap karyawan maka karyawan akan mengapresiasikannya dengan hal yang positif.

Kesehatan adalah hal yang paling penting dalam kehidupan ini. Tak ada satu makhluk hidup pun di dunia ini yang tidak menginginkan karunia Tuhan ini. Kesehatan selalu dijadikan prioritas nomor satu untuk semua hal karena tanpa kesehatan kita akan sulit untuk mencapai hal yang kita inginkan terutama dalam pekerjaan. Tanpa ditunjang oleh kesehatan yang prima, maka semua hal yang dikerjakan akan tidak maksimal. Menurut *id.wikipedia.org* kesehatan adalah

keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Perusahaan selalu memperhatikan kesehatan dengan tujuan kinerja yang optimal dari setiap karyawannya. Perusahaan kemudian akan membuat kebijakan yang dapat membantu menjaga kesehatan karyawannya. Contohnya adalah dengan mengadakan cek kesehatan yang rutin dilakukan setiap bulan, menyediakan tenaga medis untuk karyawan dan masih banyak lagi. Semua itu disediakan oleh perusahaan untuk menjaga kesehatan karyawannya.

Keselamatan memiliki pemahaman yang bisa diartikan bagaimana kita bisa menjauhkan diri dari segala kemungkinan yang bisa mengakibatkan kondisi fisik maupun mental kita terganggu. Menurut *id.wikipedia.org* keselamatan memiliki definisi suatu keadaan aman, dalam suatu kondisi yang aman secara fisik, sosial, spiritual, finansial, politis, emosional, pekerjaan, psikologis, ataupun pendidikan dan terhindar dari ancaman terhadap faktor-faktor tersebut. Sebagai gambaran atas penjelasan diatas dapat melalui contoh yaitu pada suatu perusahaan yang bergerak pada alat-alat berat, para karyawannya kurang diberi pelatihan dan pendidikan mengenai menjaga keselamatan di tempat kerja dengan cara memakai helm, sarung tangan dan kaca mata pelindung. Akhirnya setelah berjalannya pekerjaan perusahaan mendapati laporan yang menyebutkan bahwa karyawan yang mengalami kecelakaan menunjukkan angka yang cukup tinggi. Dan karena hal tersebut perusahaan mengalami kerugian yang cukup besar baik dari sisi materi maupun non-materi Hal ini membuktikan bahwa diperhatikannya keselamatan

kerja penting adanya untuk diterapkan untuk mencegah hal-hal yang merugikan tersebut

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah istilah dalam manajemen sumber daya manusia yang fungsinya untuk memperhatikan bagaimana keselamatan dan kesehatan karyawannya. Manajemen K3 yang efektif akan memberikan dampak yang positif terhadap karyawan. Perusahaan harus bisa meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya dan menurunkan tingkat kecelakaan kerja yang bisa sewaktu-waktu terjadi. Manajemen K3 yang efektif memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja para karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan beberapa penelitian yang berhubungan dengan manajemen K3 yang berkorelasi dengan kinerja. Karyawan yang kesehatan dan keselamatannya diperhatikan dan dijamin oleh perusahaan baik langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerjanya diperusahaan.

P.T Mega Daya adalah perusahaan yang bergerak dalam servis atau perbaikan listrik dan mekanik untuk alat-alat perusahaan manufaktur, pertambangan, dan industri kimia. Dari bidang pekerjaannya membuktikan bahwa P.T Mega Daya adalah perusahaan yang pasti memiliki tingkat kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi jika dilihat dari bidang pekerjaannya. Berdasarkan beberapa uraian diatas dan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan penulis, maka penting adanya untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MEGA DAYA JAKARTA”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Daya Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja bersama-sama terhadap kinerja
3. Bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara individual terhadap kinerja

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan secara parsial
3. Untuk mengetahui seberapa besar perhatian perusahaan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Disamping tujuan yang telah diuraikan diatas, penelitian ini juga bermanfaat yaitu:

1. Bagi organisasi.

Untuk dapat dijadikan pertimbangan dan sumbangan pemikiran kepada pemimpin, untuk bisa memperhatikan fungsi pemeliharaan dari manajemen sumber daya manusia yaitu keselamatan dan esehatan kerja karyawannya agar kinerja karyawan tetap terjaga sehingga produktivitas perusahaan meningkat atau setidaknya tetap dalam standar produksi yang memuaskan.

2. Bagi penulis

Penelitian ini dilakukan untuk menyelesaikan studi sarjana strata 1 sekaligus menerapkan teori-teori yang penulis dapat selama kuliah dengan kondisi yang sesungguhnya dilapangan.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi pihak yang lain yang ingin melakukan penelitian yang serupa.

4. Manfaat bagi Institusi Pendidikan

Memberikan masukan materi guna pembelajaran bagi mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia atau instusi pendidikan yang lain demi kemajuan pendidikan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 Hasil penelitian terdahulu

1. Skripsi/Tugas Akhir yang tidak dipublikasikan dari Wahyuni (2008) yang berjudul “Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Iklim Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kertas RAPP (PT. Riau Andalan Pulp And Paper), Pelalawan, Riau”. Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan yaitu mayoritas responden meyetujui kebijakan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja serta iklim kerja dan perusahaan telah membuat program kesehatan dan keselamatan kerja, walaupun belum penerapannya belum terlalu sempurna. Hal ini dibuktikan dengan angka koefisien korelasi variabel 0,342 yang memiliki pengertian terdapat hubungan positif dan lemah yaitu 34,2 antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktifitas kerja. Dan berdasarkan uji t atau pengujian signifikansi terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja terdapat nilai t_{hitung} sebesar 2,911 dan t_{tabel} 1,6690 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktifitas.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang dijadikan variabel bebas kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel terikat dengan metode survey, penyebaran kuesioner dan menggunakan skala interval.

Perbedaannya adalah objek penelitian yang penulis gunakan adalah PT. Mega Daya Jakarta, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni adalah PT. Riau Andalan Pulp and Paper. Perbedaan lainnya adalah variabel terikat yang dipakai penulis adalah Kinerja Karyawan sedangkan Wahyuni (2008) adalah Produktifitas Kerja. Lalu perbedaan lainnya yaitu penulis membagi keselamatan dan kesehatan kerja menjadi dua bagian terpisah yaitu keselamatan kerja sebagai variabel bebas pertama (X_1) dan kesehatan kerja sebagai variabel bebas yang kedua (X_2), sedangkan skripsi/Tugas Akhir dari Ferra Wahyuni menjadikan keselamatan dan kesehatan kerja menjadi satu baigan variabel bebasnya.

2. Skripsi/Tugas akhir dari Syafi'i (2008) yang berjudul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Rajawali I Unit PG Kribet Baru Buluwalang Malang". Penelitian ini meneliti mengenai bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara simultan atau serentak, secara parsial, dan variabel mana yang paling berpengaruh dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rajawali I unit PG Kribet Baru Buluwalang Malang. Hasil dari penelitian ini adalah variabel bebas yag terdiri dari keselamatan (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini telah terbukti dari hasil analisis regresi linier berganda. Untuk hasil uji F mendapat hasil yang membuktikan bahwa keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan (Y). Dari uji t menunjukkan hasil yaitu variabel keselamatan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja (Y).

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dan Syafi'i adalah penulis menggunakan variabel bebas yaitu keselamatan kerja sebagai variabel bebas pertama (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) sebagai variabel kedua. Persamaan lainnya adalah menggunakan metode survey

Perbedaan dari penelitian milik Syafi'i dan penulis adalah pada variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan, sedangkan Syafi'i menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat

3. Skripsi/Tugas Akhir dari Liana (2010) dan skripsi tersebut tidak dipublikasikan yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Jasa Teknik PT. Pupuk Kalimantan Timur Tbk". Penelitian ini menghasilkan sebuah kesimpulan yaitu variabel bebas dari penelitian ini yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 39.134. Berdasarkan uji t hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai 0,475 dan variabel kompensasi dengan nilai 0,382.

Persamaan penelitian milik Novi Liana dengan penulis adalah memilih variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Persamaan lainnya adalah menggunakan metode skala untuk pengukurannya.

Perbedaannya adalah pada variabel terikat yang dipilih penulis dengan variabel yang dipilih oleh Liana. Penulis menggunakan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel terikat yaitu X_1 dan X_2 , sedangkan Novi Liana menggunakan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebasnya yaitu X_1 dan X_2 . Selain itu perbedaan lainnya adalah objek yang digunakan penulis adalah PT. Mega Daya Jakarta sedangkan Novi Liana menggunakan PT Pupuk Kalimantan Timur Tbk sebagai objeknya

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dari berbagai macamnya pendapat mengenai definisi-definisi tentang manajemen sumber daya manusia, terdapat beberapa perbedaan walau sebenarnya memiliki inti yang sama. Ada beberapa pendapat yang mendefinisikan manajemen sumber daya manusia. Antara lain:

1. Edwin B. Filippo

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. (Filippo, 1980:7)

2. Storey

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang intrgrated, struktural dan teknik-teknik personel (Alwi, 2008: 6)

3. Hani Handoko

Menurut Handoko (1989) manajemen personalia dan sumber daya manusia adalah “pengakuan” terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

4. Amstrong

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi (Triton, 2009:17)

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Agus (1995:5) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial dan fungsi operasional.

1. Fungsi Manajerial terdiri dari :

- a. Perencanaan (*planning*), berarti penentuan program tenaga kerja yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah ditetapkan perusahaan
- b. Pengorganisasian (*organizing*), setelah serangkaian tindakan ditetapkan perlu disusun organisasi untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Menyusun organisasi berarti merancang struktur berbagai hubungan antara jabatan atau pekerjaan, personalia dan factor-faktor fisik.
- c. Pengarahan (*directing motivation*), Fungsi yang menghidupkan menjadi semakin penting. Fungsi ini disebut pengarahan, motivasi, pelaksanaan atau pemberian perintah. Fungsi ini mengusahakan agar orang mau bekerjasama dengan efektif.
- d. Pengendalian (*controlling*), Fungsi manajerial yang berhubungan dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana tenaga kerja yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran dasar organisasi.

2. Fungsi operasional yang terdiri atas :

- a. Pengadaan (*procurement*), usaha memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi. Fungsi ini meliputi penentuan sumberdaya manusia yang dibutuhkan dan perekrutannya, seleksi dan penempatan.

- b. Pengembangan (*training and development*), Tenaga kerja yang sudah diperoleh harus dikembangkan lebih lanjut melalui usaha pelatihan dan pengembangan.
- c. Kompensasi (*compensation*), sebagai balas jasa yang layak dan memadai kepada tenaga kerja sesuai dengan sumbangannya dalam pencapaian tujuan organisasi
- d. Integrasi (*integration*), Integrasi ini menyangkut penyesuaian kepentingan-kepentingan perorangan dengan kepentingan organisasi dan masyarakat
- e. Pemeliharaan (*maintenance*), Mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Perhatikan dititikberatkan pada pemeliharaan serta pemeliharaan sikap yang menyenangkan.
- f. Pemutusan hubungan kerja (*separation*), untuk memutuskan hubungan kerja karyawan dengan organisasi dan mengembangkannya kepada masyarakat. Organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pemutusan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan dan menjamin bahwa warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan sebaik mungkin.

2.2.3 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki banyak pengertian dari berbagai badan yang membidangi kesejahteraan pekerja. Diantaranya adalah:

1. Menurut *Occupational Safety and Health Administration-USA(2000)* (Syamsudin, 2009: 26) adalah penerapan dari prinsip ilmu pengetahuan guna melindungi masyarakat secara umum dan harta benda, baik di dalam maupun diluar lingkungan industri dari kerugian yang ditimbulkan oleh suatu proses produksi
2. Menurut *ILO/WHO* (Syamsudin, 2009:26) adalah promosi dan pemeliharaan terhadap faktor fisik, mental, dan sosial terhadap semua pekerja yang berada di tempat kerja, guna mencegah terjadinya gangguan kesehatan, yang disebabkan oleh kondisi kerja, melindungi pekerja dan semua orang yang berada ditempat kerja agar terhindar dari resiko dan faktor yang dapat mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja agar berada dalam lingkungan kerja yang baik secara fisik dan psikologi, dan kesesuaian antara pekerjaan dengan tenaga kerja, dan antara tenaga kerja dengan tenaga kerja lainnya sesuai dengan jenis pekerjaannya.
3. Menurut Mathis (Yuli, 2005:211), keselamatan dan kesehatan kerja adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuansesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah mapupunperusahaan dimana mereka bekerja.

Berdasarkan beberapa definisi diatas memiliki inti pemahaman yang sama yaitu bagaimana keselamatan dan kesehatan pekerja diperhatikan. Hal tersebut

penting untuk diutamakan karena tanpa adanya jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja maka standar kinerja akan sulit dijaga

2.2.4 Tujuan K3

Tujuan dari K3 adalah bagaimana mengurangi resiko atau bahkan menghilangkannya pada saat para pekerja melakukan kewajibannya. Tidak hanya pekerja saja yang diperhatikan keselamatan dan kesehatannya tetapi juga semua orang yang ada didalam lingkungan perusahaan. Kesejahteraan pekerja atau karyawan juga maksimal pada bidang pekerjaannya. Menurut Undang-undang No.1 Tahun 1970 tujuan dari K3 adalah melindungi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya agar memperoleh kesejahteraan hidup, dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional... (Syamsudin, 2009: 32-33)

2.2.5 Undang-undang Mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah menjadi hal yang sangat diperhatikan baik itu dari perusahaan maupun oleh negara. Negara telah membuat undang-undang yang mengatur bagaimana para karyawan atau pekerja dilindungi haknya yaitu hak untuk keselamatan dan kesehatannya saat bekerja.

Menurut Syafuii Syamsudin (2009) ada beberapa pasal dalam undang-undang Keselamatan Kerja. Diantaranya, yaitu Undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan undang-undang Jaminan Sosial Tenaga kerja N0,3 Tahun

1992 yang secara keseluruhan berisi tentang pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja.

Sebenarnya masih banyak peraturan dan perundang-undangan yang ada dan beberapa yang disebutkan yang diatas adalah contoh yang menyebutkan tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Semua perundang-undangan diatas dibuat dengan tujuan agar keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja bisa dimaksimalkan agar para pekerja atau karyawan bisa mencaoi kesejahteraan.

2.2.6 Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah faktor utama yang menyebabkan adanya regulasi keselamatan dan kesehatan kerja. Regulasi atau aturan-aturan tersebut dimaksudkan untuk mencegah atau meminimalkan resiko para pekerja atau karyawan mengalami kecelakaan pada saat mereka melakukan kewajiban mereka. Menurut Heinrich (Syamsudin, 2009:331) kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak direncanakan dan tidak terkendali, dimana aksi atau reaksi suatu obyek, bahan, orang, atau radiasi menyebabkan cedera atau kemungkinan cedera. Definisi menurut Bird dan Lotus (Syamsudin, 2009:331) kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak diinginkan, yang berakibat cedera dan sakit atau kerusakan harta benda. Sedangkan menurut *Occupational Safety and Health* (Syamsudin, 2009: 331).

Kecelakaan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua kategori utama menurut Syamsudin (2009: 332) yaitu, kecelakaan industri dan kecelakaan di tempat kerja. Kecelakaan industri adalah kecelakaan yang terjadi di tempat kerja

karena adanya sumber bahaya atau bahaya kerja. Kecelakaan diluar tempat kerja adalah kecelakaan yang terjadi di luar perusahaan adalah kecelakaan yang terjadi di luar perusahaan atau tempat kerja, namun terjadinya berkaitan dengan adanya hubungan kerja. Kecelakaan yang terjadi diluar jam kerja tidak terhitung sebagai kecelakaan kerja. Kecelakaan yang terjadi pada saat berlibur atau sedang dalam kondisi cuti bukanlah kecelakaan kerja karena diluar tugas atau perintah perusahaan.

2.2.6.1 Teori Kecelakaan Kerja

Menurut Syamsudin (2009:334) Terdapat beberapa teori kecelakaan kerja yang yang cukup dikenal, yaitu :

1. Teori Kebetulan Murni (*Pure Change Theory*). Teori ini mengatakan bahwa kecelakaan terjadi hanya semata-mata atas kehendak Tuhan
2. Teori Kecenderungan Kecelakaan (*Accident Prone Theory*). Teori ini memiliki pengertian suatu karakteristik psikologis yang dimiliki seseorang untuk mudah mendapat kecelakaan.
3. Teori Energi (*Energy Theory*). Berdasarkan teori energi kecelakaan terjadi oleh karena adanya perpindahan energi secara tiba-tiba dalam jumlah yang cukup dan akan menimbulkan kerusakan jaringan atau luka
4. Teori Faktor Berganda (*Multiple Factor Theory*). Menurut teori ini kecelakaan kerja terjadi disebabkan oleh beberapa faktor yang bereaksi secara bersamaan. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan 4M, yaitu manusia, mesin, media, dan manajemen.

5. Teori Domino (*Domino Theory*). Berdasarkan teori domino terdapat dua penyebab dasar dalam kecelakaan kerja, yaitu kondisi tidak aman dan perbuatan tidak aman.

2.2.6.2 Penyebab Kecelakaan Kerja

Kecelakaan terjadi berdasarkan dua penyebab, yaitu kondisi tidak aman (*unsafe condition*) dan tindakan tidak aman (*unsafe action*) (Syamsudin, 2009:336). Menurut Syamsudin (2009:336) Sekurang-kurangnya terdapat tujuh yang menjadi penyebab tidak aman, yaitu bahan baku, peralatan, proses produksi, produk akhir, cara kerja, sifat pekerjaan, dan lingkungan kerja. Sedangkan tindakan tidak aman, biasanya disebabkan oleh sikap, tingkah laku, karakteristik, kondisi fisik, dan kurang pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja. Tindakan tidak aman antara lain disebabkan oleh pakaian, kebisingan, melakukan pekerjaan tanpa wewenang, getara, bekerja dengan kecepatan berbahaya, membuat alat pengaman tidak berfungsi, memakai peralatan yang tidak aman, tanpa peralatan, memuat, membongkar, menempatkan, mencampur, menggabungkan dalam proses produksi yang tidak sesuai dengan prosedur, mengambil posisi/sikap tubuh yang tidak benar, dan lali menggunakan APD (Alat Perlindungan Diri).

2.2.7 Keselamatan Kerja

2.2.7.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut La Dou (Syamsudin, 2009:27) keselamatan kerja pada prinsipnya menitikberatkan pada ada atau tidaknya kesalahan pada sistem (*system*

failure) dan kesalahan pada manusia (*human eror*). Sedangkan menurut *Intercollegiate Dictionary* (Syamsudin, 2009:27), keselamatan kerja secara umum diartikan sebagai interaksi antara manusia, mesin, dan media yang dapat berakibat kerusakan sistem, tidak tercapainya sasaran, hilangnya jam kerja, atau celaknya tenaga kerja. Dan menurut Husni (2005:136) Keselamatan Kerja berkaitan dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja atau dikenal dengan kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan :”sesuatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang teladiatur dari suatu aktivitas”. Ada 4 (empat) faktor penyebabnya yaitu:

1. Faktor manusianya
2. Faktor material/ bahan/ peralatan
3. Faktor bahaya/ sumber bahaya
4. Faktor yang dihadapi (pemeliharaan/ perawatan mesin-mesin)

Menurut Goetesch (Syamsudin, 2009:27) ada tiga kegiatan dalam pengendalian keselamatan kerja yang disebutnya dengan *Three E's of Safety* yaitu rekayasa (*engineering*), pendidikan (*education*), dan pengawasan (*enforcement*). Aspek rekayasa termasuk didalamnya menciptakan perubahandalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan, serta mengurangi ptensi bahaya yang berhubungan dengan proses produksi. Aspek pendidikan dimaksudkan untuk menjaga dan menjamin bahwa pekerja mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan aman, memahami pentingnya dilakukan upaya pencegahan dan keselamatan. Aspek pengawasan, dari program keselamatan adalah meyakinkan pekerja untuk

memamtuhi kebijakan keselamatan, peraturan, pelaksanaan dan prosedurnya. Keberhasilan aspek pengawasan ini terletak pada efektifitas sampai dimana keberhasilan atasan dalam menjalankan peran dan fungsinya.

2.2.8 Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja menurut Sumakmur (Syamsuddin, 2009:188) adalah suatu bagian ilmu kesehatan/ kedokteran yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh tingkat kesehatan yang maksimal baik fisik, mental maupun sosial, melalui usaha pencegahan dan pengobatan terhadap gangguan penyakit yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan, lingkungan kerja maupun penyakit umum. Menurut *joint WHO Commitee* (Syamsudin, 2009:29) kesehatan kerja didefinisikan sebagai upaya pemeliharaan derajat yang setinggi-tingginya keadaan fisik, mental dan sosial pekerja disemua jenis pekerjaan, pencegahan gangguan kesehatan yang disebabkan kondisi pekerjaan, perlindungan tenaga kerja dari faktor yang mengganggu kesehatan, penempatan dan pemeliharaan tenaga kerja dalam suatu lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan fisiologis dan psikologis, dan penyesuain antara tenaga kerja dengan pekerjaannya.

Kesehatan kerja adalah objek dari keselamatan kerja. Mengapa demikian? Karena tercapainya kesehatan kerja adalah tujuan utama dari kegiatan keselamatan kerja. Lalu tujuan dari kesehatan kerja (Syamsudin, 2009:188) adalah meningkatkan dan memelihara fisik, mental dan sosial dari pekerja, guna meningkatkan kapasitas kerjanya, mencegah terjadinya gangguan kesehatan atau penyakit pada pekerja yang disebabkan oleh kondisi kerjanya, melindungi pekerja

dari resiko akibat faktor lingkungan kerja yang mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja dalam suatu lingkungan kerja sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologisnya, dan mengembangkan organisasi dan budaya kerja yang mendukung K3, melalui sistem manajemen, pengembangan sumber daya manusia dan manajemen mutu perusahaan

Menurut Flippo (1987: 271), program kesehatan kerja dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Kesehatan Fisik

- a. Pemeriksaan jasmani pra penempatan.
- b. Pemeriksaan jasmani secara berkala untuk personalia.
- c. Pemeriksaan jasmani berkala secara sukarela untuk semua personalia
- d. Klinik medis yang mempunyai staf dan perlengkapan yang baik.
- e. Tersedianya personalia medis dan ahli hygiene industri yang terlatih.
- f. Perhatian yang sistematis dan preventif yang dicurahkan pada tekanan dan ketegangan industrial.
- g. Pemeriksaan-pemeriksaan berkala dan sistematis atas ketentuan untuk sanitasi yang tepat.

2. Kesehatan Mental

- a. Tersedianya penyuluhan kejiwaan dan psikiater.
- b. Kerja sama dengan spesialis dan lembaga-lembaga psikiater dari luar organisasi.
- c. Pendidikan personalia perusahaan sehubungan dengan hakikat dan pentingnya masalah kesehatan mental.

- d. Pengembangan dan pemeliharaan program hubungan kemanusiaan yang tepat.

2.2.8.1 Obyek Kesehatan Kerja

Menurut Syamsudin (2009:189) obyek kesehatan kerja adalah meneliti sumber bahaya, mengidentifikasi bahaya dan pentataan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang kesehatan kerja. Secara lengkap objek dimaksud, yaitu sumber bahaya, identifikasi sumber bahaya, dan kaitannya dengan perundangan-undangan.

2.2.8.2 Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja karyawan. Semua faktor yang berhubungan dengan pekerjaan dapat mempengaruhi Kesehatan Kerja karyawan. Menurut Syamsudin (2009:190) faktor yang mempengaruhi kesehatan tenaga kerja terdapat tiga faktor, yaitu:

1. Beban kerja. Beban kerja dapat berupa beban fisik, mental dan beban sosial
2. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja terbagi lima yaitu fisik, kimia, biologi, fisiologi dan mental psikologi
3. Kapasitas kerja. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kapasitas kerja, namun terdapat beberapa faktor yang penting yaitu ketrampilan kerja, kesegaran jasmani, gizi, jenis kelamin, proses penuaan dan ukuran tubuh.

2.2.8.3 Persyaratan Pelayanan Kesehatan di Perusahaan

Menurut Djodibroto (1999: 18-20), suatu pelayanan kesehatan perusahaan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi persyaratan-persyaratan berikut:

1. Tersedia (*available*)
2. Wajar (*appropriate*)
3. Berkesinambungan (*continue*)
4. Dapat diterima (*Acceptable*)
5. Dapat dicapai (*accessible*)
6. Terjangkau (*affordable*)

Menurut Djodibroto (1999: 20-23) Suatu perusahaan melaksanakan kesehatan yang baik dengan melaksanakan:

1. Penataan Terpadu (*Managed Care*)

Penataan terpadu adalah pengurusan pembiayaan kesehatan sekaligus dengan pengurusan pelayanan kesehatan. Apabila perusahaan melaksanakan managed care maka biaya pelayanan kesehatan yang dilakukan bisa lebih efisien.

2. Sistem *Reimbursement*

Perusahaan membayar biaya pengobatan berdasarkan *free for services*. Sistem ini memungkinkan terjadinya *over utilization*.

3. Asuransi

Perusahaan bisa menggunakan modal asuransi kesehatan dalam upaya melaksanakan pelayanan kesehatan bagi pekerjanya. Dianjurkan agar asuransi yang diambil adalah asuransi kesehatan yang mencakup seluruh jenis pelayan

kesehatan (*comprehensive*), yaitu kuratif dan preventif. Asuransi menanggung biaya kesehatan atau *group health insurance* (namun kepada pekerja dianjurkan agar tidak berobat secara berlebihan)

4. Pemberian Tunjangan Kesehatan

Tunjangan ini digunakan untuk mengikuti asuransi kesehatan.

5. Rumah Sakit Perusahaan

Menyangkut kesehatan pegawainya, rumah sakit perusahaan harus menyiapkan rekam medis khusus yang lebih lengkap, dan perlu dievaluasi secara periodik.

Rasa senang menerima fasilitas kesehatan ini akan membuahkan semangat bekerja untuk membalas jasa perusahaan yang dinikmatinya.

6. Peraturan Pegawai yang Mengatur Fasilitas Kesehatan

Manajemen perusahaan harus membuat yang mengatur pemberian fasilitas kesehatan perusahaan.

2.2.9 Kinerja

2.2.9.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2000 : 67) yang dikutip dari www.wikipedia.org.id “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Mathis dan Jackson yang dikutip dari www.wikipedia.org.id (2001 : 78), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

Kinerja menurut Timpe (Timpe, 1992: 31), kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Kinerja menurut Ilyas (1999:55), kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi

Menurut Dessler dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (Dessler, 2010:329) menyebutkan bahwa indikator kinerja terdiri dari:

1. Kualitas. Kualitas menunjukkan akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya kinerja pekerjaan
2. Produktivitas. Kuantitas dan efisiensi yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan. Keahlian praktis dan teknik informasi yang digunakan perusahaan.
4. Kepercayaan. Tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan penindaklanjutannya.
5. Ketersediaan. Tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.
6. Kebebasan. Tingkatan kinerja pekerjaan dengan sedikit atau tanpa supervisi.

2.2.9.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Dessler (2010:332) berarti mengevaluasi kinerja karyawan msaat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya.

Penilaian kinerja penting adanya agar perusahaan dapat mengevaluasi kinerja karyawannya yang kemudian hasil dari evaluasi tersebut untuk mengatasi masalah yang ada terhadap kinerja karyawan, baik itu dengan pembuatan kebijakan baru atau dengan merevisi lagi kebijakan yang lama agar tercapai standar kinerja individu yang sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Seandainya hasil evaluasi bukan masalah tetapi yang didapat adalah peningkatan kinerja baik individu ataupun tim maka perusahaan bisa memberi penghargaan terhadap karyawan atau tim tersebut baik berupa insentif ataupun penghargaan non fisik seperti pujian ataupun menjadi karyawan terbaik bulan ini sebagai contohnya.

2.2.10 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Goetesch (Syamsudin, 2009:27) ada tiga kegiatan dalam pengendalian keselamatan kerja yang disebutnya dengan *Three E's of Safety* yaitu rekayasa (*engineering*), pendidikan (*education*), dan pengawasan (*enforcement*). Aspek rekayasa termasuk didalamnya menciptakan perubahandalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan, serta mengurangi potensi bahaya yang berhubungan dengan proses produksi. Aspek pendidikan dimaksudkan untuk menjaga dan menjamin bahwa pekerja mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan aman, memahami pentingnya dilakukan upaya pencegahan dan keselamatan. Aspek pengawasan, dari program keselamatan adalah meyakinkan pekerja untuk memamtuhi kebijakan keselamatan, peraturan, pelaksanaan dan prosedurnya. Keberhasilan aspek pengawasan ini terletak pada efektifitas sampai dimana

keberhasilan atasan dalam menjalankan peran dan fungsinya. Maka sejalan dengan teori tersebut kinerja karyawan akan terjaga ataupun meningkat seandainya keselamatan kerja diperhatikan oleh perusahaan.

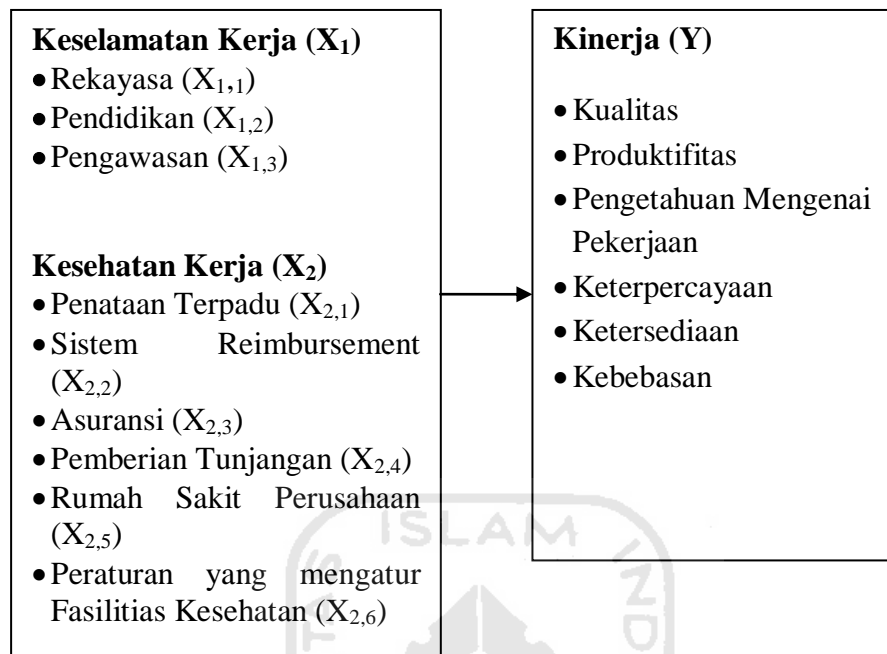
Menurut Djodibroto (1999:20-23), perusahaan yang baik adalah perusahaan yang melaksanakan kegiatan pentaan terpadu (*managed care*), sistem *reimbursement*, adanya asuransi, pemberian tunjangan kesehatan, rumah sakit perusahaan, dan peraturan pegawai yang mengatur fasilitas kesehatan. Maka sesuai dengan hal ini maka dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan dengan kesehatan kerja memiliki relevansi yang positif dan saling mendukung.

Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan salah satu usaha untuk melindungi karyawan ditempat kerja, dengan adanya perlindungan karyawan dari was-was, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Nasution, 1994 :251)

Dari penelitian terdahulu yang penulis kutip telah membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai manfaat yang cukup signifikan terhadap segala aspek pekerja

2.3 Kerangka Pemikiran

Penulis merasa perlu adanya kerangka pemikiran dengan tujuan menjelaskan bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu penulis akan membuat bagan mengenai pengaruh dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis dimaksudkan untuk membuat jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah “terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan P.T. Mega Daya Jakarta”

Sedangkan untuk analisis stastiknya adalah

1. Ho: $b_1:b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel kinerja/
hipotesis ditolak

$H_a: b_1:b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel kinerja/ hipotesis diterima

2. $H_o:b_1:b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel kinerja/ hipotesis ditolak

$H_a:b_1:b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel kinerja/ hipotesis diterima



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian penulis adalah PT. Mega Daya Jakarta. PT Mega Daya berlokasi di Jalan Pulo Kambing No. 32 Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur, DKI Jakarta. Lokasi ini dipilih oleh penulis karena penulis ingin mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

PT. Mega Daya berdiri pada tahun 1981 dan workshop-nya berada di daerah Jakarta yaitu tepatnya Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur. Kawasan yang dibangun di area seluas. PT. Mega Daya adalah anak perusahaan dari PT. Mega Eltra yang dimiliki bersama antara swasta dengan pemerintah dengan persentase 51 persen dimiliki oleh swasta dan 49% dimiliki oleh Kementerian Keuangan Negara republik Indonesia. Namun, pada tanggal 28 Maret 1986 PT Mega Daya telah diprivatisasi sepenuhnya oleh pihak swasta.

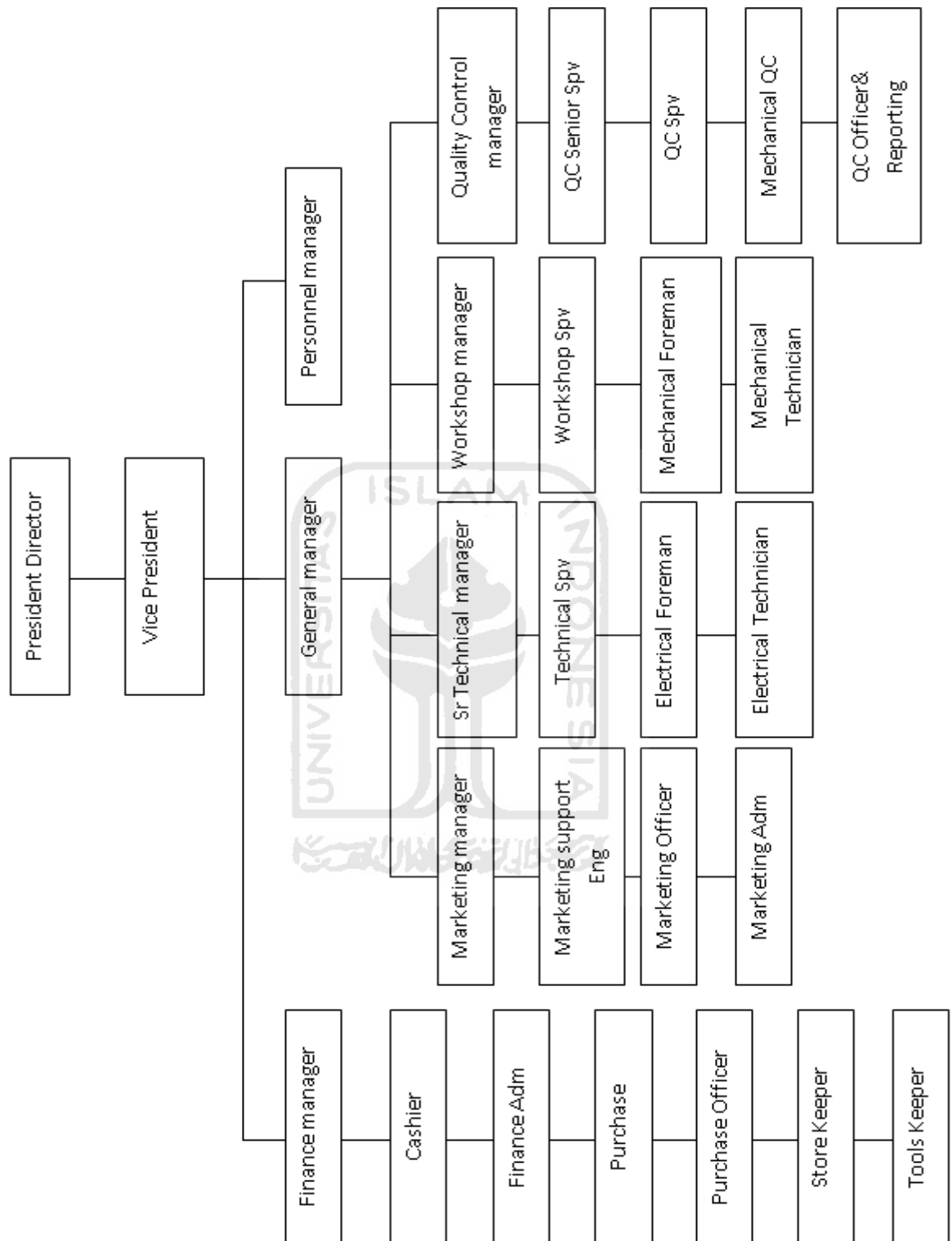
PT. MEGA DAYA menyediakan layanan renovasi peralatan berputar listrik dan mekanik untuk industri manufaktur, kimia, pertambangan dan semen dan juga operator pembangkit listrik lokal.

PT. Mega daya juga memproduksi *AC&DC stator* dan koil rotor untuk peralatan bertegangan rendah, menengah dan tinggi dan menawarkan jasa perbaikan 24 jam kepada pelanggan jika dalam kondisi darurat.

PT. Mega Daya Jakarta memiliki karyawan secara keseluruhan 57 orang. Didalamnya telah termasuk karyawan tetap ataupun karyawan yang bersifat kontrak.

1. Struktur Organisasi Perusahaan





Gambar 3.1 struktur organisasi P.T. Mega Daya Jakarta

Sumber: P.T. Mega Daya Jakarta

3.1.1 Deskripsi Tugas dan Tanggung Jawab.

1. *President Director*

Tugas dan Tanggung jawab:

- a. Bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan perusahaan demi tercapainya sasaran yang ditentukan.
- b. Menentukan dan menetapkan strategi, tujuan utama, dan kebijaksanaan pengembangan usaha.
- c. Membuat laporan tahunan tentang hasil-hasil yang dicapai perusahaan dan bertanggung jawab atas segala sesuatunya.

2. *Vice President*

Tugas dan Tanggung jawab:

- a. Memberikan usulan kepada *presiden director* tentang bisnis perusahaan yang berjalan.
- b. Melaporkan kondisi keuntungan atau masalah perusahaan yang sedang terjadi kepada *president director*.
- c. Menerima dan memeriksa laporan yang diberikan oleh setiap *manager* .
- d. Memimpin rapat rutin bersama para *manager* fungsional.

3. *Secretary*

Tugas dan Tanggung jawab:

- a. Membantu atasannya mengelola laporan baik rutin maupun periodik.

- b. Mengelola dan mengatur pusat dokumentasi surat menyurat perusahaan.
- c. Menyiapkan dokumen-dokumen yang dibutuhkan atasannya.

4. *Personnel Manager*

Tugas dan Tanggung jawab:

- a. Bersama dengan pimpinan perusahaan menyelesaikan masalah-masalah kepegawaian baik internal maupun eksternal.
- b. Bekerjasama dengan divisi lain dalam masalah kedisiplinan dan prestasi kerja para karyawannya.
- c. Mengatur penggajian karyawan.
- d. Melakukan perekrutan dan pelatihan pegawai baru.

5. *General Manager*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan *workshop*.
- b. Bertanggung jawab dalam segala kegiatan yang berhubungan dengan *workshop*.

6. *Marketing Manager*

Tugas dan Tanggung jawab:

- a. Menentukan strategi pemasaran.
- b. Menciptakan *brand image* perusahaan.

7. *Workshop Manager*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Bertanggung jawab penuh atas terlaksananya pekerjaan yang dialokasikan kepadanya.
- b. Bertanggung jawab atas peralatan kerja, bahan baku serta material lainnya untuk efisiensi kerja yang tinggi.
- c. Turut secara aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan untuk dapat tercapainya kerjasama yang baik dengan kelompok lain dalam departemennya untuk mencapai hasil kerja yang optimal.
- d. Memberikan bimbingan yang diperlukan untuk peningkatan kemampuan para karyawannya.

8. *Finance Manager*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Pelaksanaan kegiatan administrasi perpajakan untuk mendukung penyetoran dan pelaporan pajak.
- b. Memastikan setiap pengeluaran dan pemasukan dicatat dan dibukukan.

9. *General Workshop*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Merencanakan, mengatur dan mengendalikan penyelenggaraan produksi jasa untuk memenuhi permintaan / kebutuhan pelanggan baik dalam hal jadwal waktu maupun kualitas kerja.
- b. Bekerjasama dengan departemen-departemen lain demi kelancaran produksi jasa.

- c. Bertanggung jawab atas pemeliharaan sarana fisik / peralatan demi kelancaran produksi.

10. *Personnel Administration*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Memperoleh, mengolah dan menyimpan data kerja karyawan serta membuat laporan berkala meliputi kedisiplinan, lembur, absen, surat dokter, izin dan lain-lain.
- b. Menghitung jam lembur dan membuat laporan perhitungan gaji, lembur dan tunjangan lainnya.

11. *Finance Administration*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Melaksanakan penagihan / pembayaran hutang-piutang perusahaan.
- b. Membantu pengiriman / pengambilan surat atau dokumen perusahaan dari atau ke pihak luar.
- c. Menyiapkan *invoice* serta dokumen-dokumen lainnya yang berhubungan dengan penjualan dan pembelian.

12. *Marketing Administration*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Melayani penawaran dan permintaan *service*.
- b. Melaporkan *progress* perbaikan ke pelanggan.

13. *Workshop Administration*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Membantu dalam hal yang berhubungan dengan surat menyurat internal dan eksternal *workshop*.
- b. Mengelola dan mengatur sirkulasi pemakaian peralatan teknik yang berada diruangan khusus.
- c. Mengelola dan mengatur dokumentasi kepentingan *workshop*.

14. *Technical Administration*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Membantu dalam hal-hal yang berhubungan dengan surat menyurat internal dan eksternal.
- b. Membuat laporan *progress* pekerjaan yang bekerja didalam maupun diluar perusahaan.

15. *Personnel*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. membantu *personnel manager* dalam memperoleh, mengolah dan membuat laporan masalah kepegawaian.
- b. Menerima permintaan perekrutan karyawan dari divisi lain yang akan dilaporkan ke *personnel manager*.

16. *General Affair*

Tugas dan Tanggung jawab :

Mengawasi masalah-masalah umum yang terjadi di perusahaan seperti keberhasilan dan keamanan.

17. *Technical Advisor*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Memberikan saran tindakan yang harus dilakukan pada pengerjaan *service*.
- b. Memberikan pelatihan internal di bagian *workshop*.

18. *IT*

Tugas dan Tanggung jawab :

Menyelesaikan masalah-masalah *hardware* dan *software* yang ada dalam perusahaan.

19. *Logistic*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Membantu *finance manager* dalam pengelolaan sumber daya keuangan secara optimal demi kelancaran kegiatan penyediaan bahan baku.
- b. Melaksanakan penerimaan, penyimpanan / pengamanan dan pengeluaran bahan baku.
- c. Membuat pencatatan atas semua mutasi bahan baku dan membuat laporan baik rutin maupun berkala.

20. *Purchase*

Tugas dan Tanggung jawab :

Melaksanakan segala sesuatu yang berhubungan dengan proses pembelian bahan baku atau *sparepart*.

21. *Inventory*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Melaksanakan, melakukan, penyimpanan dan pengelolaan bahan baku demi kelancaran jasa perbaikan.
- b. Melaksanakan dan mencatat penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran bahan baku atau *sparepart*.

22. *Cost Accounting*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Membuat jurnal tenaga kerja.
- b. Membuat laporan keluar (MIV) masuk (SRR) barang.
- c. Membuat laporan *invoice*, saldo pesediaan dan stock opname.
- d. Memberikan laporan yang telah dibuat kepada manager keuangan.

23. *Finance*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Membantu manager keuangan dalam menyiapkan laporan-laporan, rencana kerja untuk diteruskan kepada direktur.
- b. Mencatat dan membuat laporan rutin ke *finance manager*.
- c. Mencatat hutang-piutang perusahaan dan mempersiapkan penagihan / pembayaran.

24. *Electrical Supervisor*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Bertanggung jawab atas pengawasan kerja yang dilakukan oleh para pekerjanya.

- b. Membuat laporan dari hasil pekerjaan elektrik yang telah dikerjakan.

25. *Mechanical Supervisor*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Bertanggung jawab atas pengawasan kerja yang dilakukan oleh para pekerjanya.
- b. Membuat laporan dari hasil pekerjaan mekanik yang telah dikerjakan.

26. *Quality Control Supervisor*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Bertanggung jawab atas pengawasan kerja yang dilakukan oleh para pekerjanya.
- b. Membuat laporan dari hasil *quality control* barang yang telah dikerjakan.

27. *Low Electric Leader*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Memberikan bimbingan mengenai penggunaan *low electric* untuk peningkatan kemampuan teknisi.
- b. Memimpin bagian *electrical* dan bertanggung jawab atas yang dikerjakan oleh teknisinya.

28. *High Electric Leader*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Memberikan bimbingan mengenai penggunaan *high electric* untuk peningkatan kemampuan teknisi.
- b. Memimpin bagian *electrical* dan bertanggung jawab atas yang dikerjakan oleh teknisinya.

29. *Mechanic Leader*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Memberikan bimbingan mengenai penggunaan mesin untuk peningkatan kemampuan teknisi.
- b. Memimpin bagian *mechanical* dan bertanggung jawab atas yang dikerjakan oleh teknisinya.

30. *General Workshop Leader*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Memimpin bagian dan bertanggung jawab atas pekerjaan di area kerja *workshop*.
- b. Memimpin bagian *workshop* dan bertanggung jawab atas yang dikerjakan oleh teknisinya.

31. *Quality Control Leader*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Memimpin bagian dan bertanggung jawab atas pekerjaan di area kerja *Quality control*.
- b. Melakukan pengecekan alat ukur yang digunakan untuk membantu pekerjaan *service* dan hasil pekerjaan dari *service*.
- c. Ikut serta dalam melaksanakan *quality control* barang.

32. *Cashier*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Melakukan pengambilan dan penyetoran uang ke bank.
- b. Menyimpan uang kas serta surat-surat berharga lainnya agar terjamin keamanannya.
- c. Melaksanakan pengambilan / penyetoran / surat-surat berharga dari dan ke bank-bank perusahaan.
- d. Mencatat pemasukan dan pengeluaran uang / surat berharga berdasarkan bukti-bukti yang diterima.

33. *Technical*

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Bertanggung jawab penuh atas terlaksananya pekerjaan yang dialokasikan kepadanya seperti peralatannya, bahan baku, material dll.
- b. Mengikuti secara aktif dan penuh tanggung jawab bimbingan teknis yang diberikan kepadanya.
- c. Membuat berita kerja.

34. *Receptionist*

Receptionist mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam menerima tamu dan menjadi operator keluar masuknya telpon.

35. *Documentation*

Documentation mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam mendokumentasikan dan merapikan semua arsip dari file-file perusahaan.

36. *Helper*

Helper mempunyai tugas dan tanggung jawab membantu para teknisi dalam bekerja.

37. *Household*

Household mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam mengkoordinasikan *office boy* dan *security*.

38. *Security*

Security mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam menjaga keamanan didalam perusahaan.

39. *Office Boy / Driver*

Office Boy mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam menjaga kebersihan di sekitar lingkungan perusahaan.

Driver mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam proses transportasi pelayanan perbaikan *electric routing* di luar perusahaan.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

3.1.2.1 Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan penyedia jasa perbaikan yang *professional* dengan mengutamakan kualitas hasil dan pelayanan yang diberikan.

3.1.2.2 Misi Perusahaan

1. Selalu siap untuk melayani perbaikan *electric routing* kapanpun dan dimanapun.
2. Memberikan jaminan terhadap barang yang telah diperbaiki.
3. Memperkerjakan orang-orang lokal maupun asing yang handal dan berkompeten dibidang jasa perbaikan *electric routing*.
4. Menggunakan prosedur dan *standar tools* yang telah ditentukan dalam perbaikan *electric routing*.

3.1.3 Kebijakan Keselamatan PT. Mega Daya

PT Mega Daya berkomitmen untuk membangun dan memelihara, sedapat mungkin, dengan standar tertinggi keselamatan dan kesehatan bagi semua karyawan. Hal ini akan dicapai dengan memastikan bahwa sumber daya yang tepat digunakan secara efektif dan usaha dalam bidang pencegahan kecelakaan dan cedera. Manajemen dan supervisor dari seluruh tingkatan yang berada dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja akan sangat memprioritaskan dan bertanggung jawab untuk memastikan instruksi pada pekerjaannya: mengagabungkan instruksi dan prosedur tentang keselamatan kerja dan peringatan dari semua rambukeselamatan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka

Setiap karyawan memiliki kepentingan dan tanggung jawab dalam pencegahan kecelakaan dan cedera dan akan didorong untuk berpartisipasi untuk meningkatkan standar dari tempat kerja yang aman dan sehat

Manajemen akan berkonsultasi dan bekerjasama dengan personil yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan tempat kerja. Hal ini akan membantu PT Mega daya untuk mendukung dan memelihara lingkungan kerja yang aman.

PT. Mega Daya bekerja sama dengan Rumah Sakit Pertamina Jaya yang berlokasi Jakarta Timur untuk menjamin kesehatan kerja karyawannya. Selain dengan Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta Timur PT. Mega Daya juga bekerja sama dengan rumah sakit yang berada cukup dekat dengan lokasi PT. Mega Daya seperti Rumah Sakit Persahabatan Jakarta Timur.

3.1.4 Manajemen Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan (MK3L)

Pedoman ini menjelaskan Sistem Manajemen Mutu, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan PT Mega Daya. Manual ini sebagai dokumen referensi untuk semua aktivitas yang berkaitan dengan MK3L, digunakan dalam audit keefektivitasan Sistem Manajemen MK3L, dan sebagai dokumen training bagi karyawan baru. Struktur dokumen pedoman ini memenuhi persyaratan ISO 9001, ISO 14001 dan OHSAS 18001.

Cakupan sistem manajemen melingkupi penyelenggaraan usaha, jasa perbaikan listrik dan mekanik rotating equipment untuk industri manufaktur, kimia pertambangan, semen dan juga untuk Generator Daya utilitas lokal. PT Mega Daya juga menyuplai kumparan stator dan rotor AC & DC untuk peralatan bertegangan rendah-med-tinggi dan juga layanan 24 jam untuk perbaikan mendesak.

Dalam kegiatan usahanya, PT Mega Daya tidak melakukan kegiatan desain, maka persyaratan ISO 9001 klausul 7.3 Desain dan Pengembangan dikecualikan dalam implementasi Sistem Manajemen MK3L.

3.1.5 Sistem Manajemen Mutu, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan

Sistem Manajemen MK3L dari PT. Mega Daya terdiri dari tingkatan dokumen berikut:

1. Pedoman MK3L

Menggambarkan pendekatan perusahaan untuk memenuhi persyaratan dari ISO 9001, ISO 14001 dan OHSAS 18001.

2. Prosedur MK3L

Ini adalah tingkat ke-2 dari dokumentasi yang mencakup prosesur-prosedur yang menunjukkan bagaimana unsur-unsur ISO 9001, ISO 14001 dan OHSAS 18001 cocok dengan organisasi secara fungsional. Seluruh aspek yang bersangkutan dari ISO 9001, ISO 14001 dan OHSAS 18001 tertuju secara jelas pada tingkat ini. Terbitan yang tercakup adalah sangat penting untuk mencapai mutu yang disyaratkan.

Prosedur yang didokumentasikan untuk mengimplementasikan Sistem Manajemen MK3L disebutkan dalam Referensi Prosedur MK3L pada halaman terakhir pada Pedoman ini.

3. Instruksi Kerja

Ini adalah tingkat ke-3 dari dokumentasi dan mencakup tugas khusus yang sangat penting untuk mencapai persyaratan yang disyaratkan. Persiapan dari ini dikerjakan dengan konsultasi dengan staff yang secara langsung bertanggung jawab pada fungsinya. Ini disetujui oleh para manajer dari bidangnya. Ini hanya ditulis bila terdapat kontrak khusus atau kebutuhan organisasi yang tidak dapat dipenuhi dengan pelatihan.

4. Catatan dan Form

Catatan dan form adalah bagian penting juga dari Sistem Jaminan Mutu. Jika mungkin hal ini dilampirkan pada Instruksi Kerja atau Prosedur. Hal ini dikerjakan untuk memperkecil jumlah dokumen yang memerlukan pengendalian dan untuk mendapatkan dokumentasinya secara cepat bila ada perubahan form.

5. Rencana Mutu

Ini akan ditetapkan jika diperlukan oleh Kontrak atau seperti yang disyaratkan. Jika mutu produk berkaitan pada persyaratan tidak biasa yang tidak berhubungan secara normal dengan standar produk dan jasa yang ada.

3.1.6 Kebijakan Mutu, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan

PT Mega Daya sebagai perusahaan yang bergerak dalam jasa perbaikan listrik dan mekanik *rotating equipment* untuk industri manufaktur, kimia, pertambangan, semen dan juga untuk Generator Pembangkit Daya lokal bertekad untuk menjadi mitra pelanggan melalui keandalan teknologi dan sumber

daya manusia. Untuk mendukung tekad diatas kami menerapkan System Manajemen Mutu ISO 9001, Lingkungan ISO 14001 dan K3 OHSAS 18001.

Komitment kami terhadap mutu lingkungan & K3 adalah sebagai berikut:

1. Memenuhi persyaratan-persyaratan Sistem Manajemen Mutu, K3 dan Lingkungan
2. Mengupayakan perbaikan yang berkelanjutan pada Sistem Manajemen Mutu, K3 dan Lingkungan
3. Dalam menjaga kualitas jasa, menyediakan infrastruktur dan perlengkapan yang modern dan sangat memadai serta sumber daya manusia yang berpengalaman sesuai dengan keahliannya
4. Secara berkesinambungan akan meningkatkan kepuasan pelanggan dan menurunkan jumlah keluhan pelanggan
5. Secara berkesinambungan akan meningkatkan kinerja K3 serta komitmen pencegahan cedera dan sakit penyakit akibat kerja
6. Secara berkesinambungan akan meningkatkan kinerja lingkungan dalam upaya pencegahan pencemaran
7. Menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku dan persyaratan lain terkait dengan resiko K3 dan aspek lingkungan
8. Memastikan Kebijakan ini dikomunikasikan dan dipahami di dalam organisasi dan mendorong seluruh karyawan untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan Sistem Manajemen MK3L. Dan kebijakan K3L tersediadan terbuka bagi umum

Menunjuk Wakil Manajemen dengan tanggung jawab sebagai pelaksana yang efektif dalam sistem manajemen mutu adalah Manajer Quality.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah istilah dari variabel penelitian yang harus mempunyai rujukan-rujukan empiris (dapat diukur, dihitung atau dikumpulkan melalui nalar), dan dinyatakan dalam kriteria/operasi yang dapat diukur secara khusus.

Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2011:39).

Variabel bebas dalam penelitian ini Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2).

3.2.1 Variabel Bebas

3.2.1.1 Keselamatan Kerja (X_1).

Keselamatan kerja adalah keselamatan kerja secara umum diartikan sebagai interaksi antara manusia, mesin, dan media yang dapat berakibat kerusakan sistem, tidak tercapainya sasaran, hilangnya jam kerja, atau celaknya tenaga kerja.

1. Rekayasa

Aspek rekayasa termasuk didalamnya menciptakan perubahandalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan, serta mengurangi potensi bahaya yang berhubungann dengan proses produksi. Indikatornya, yaitu:

- a. Menciptakan perubahan dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan
- b. Mengurangi potensi bahaya

2. Pendidikan

Dimaksudkan untuk menjaga dan menjamin bahwa pekerja mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan aman, memahami pentingnya dilakukan upaya pencegahan dan keselamatan

- a. Pemberian pemahaman tentang keselamatan kerja
- b. Pemberian ilmu untuk mengetahui bekerja dengan baik dan aman

3. Pengawasan

Meyakinkan pekerja untuk mematuhi kebijakan keselamatan, peraturan, pelaksanaan dan prosedurnya. Keberhasilan aspek pengawasan ini terletak pada efektifitas sampai dimana keberhasilan atasan dalam menjalankan peran dan fungsinya.

- a. Pengawasan atasan terhadap pekerja tentang kebijakan keselamatan
- b. Pengawasan atasan agar pekerja mematuhi peraturan dan prosedur keselamatan kerja

3.2.1.2 Kesehatan Kerja (X₂)

Menurut Darmanto (1999: 20-23), dalam mencapai pelayanan kesehatan yang baik perusahaan harus melaksanakan pelayanan kesehatan:

1. Penataan Terpadu (*Managed Care*)

Adanya penataan pemberian fasilitas kesehatan kepada karyawan

2. Sistem *Reimbursement*

Perusahaan memberi biaya pengobatan kepada karyawan berdasarkan *free for service*.

3. Asuransi

Perusahaan memberi asuransi pada tiap karyawan

4. Pemberian Tunjangan

Pemberian tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja kepada karyawan

5. Rumah Sakit Perusahaan

Adanya kerja sama perusahaan dengan rumah sakit untuk menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan.

6. Peraturan pegawai yang Mengatur Fasilitas Kesehatan

Perusahaan membuat peraturan yang mengatur fasilitas kesehatan untuk karyawan.

3.2.2 Variabel Terikat

3.2.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas.

1. Kualitas

- a. Akurasi pada apa yang dikerjakan
- b. Tingkat ketelitian untuk setiap tugas

2. Produktivitas

- a. Kemampuan penyelesaian tugas reguler
- b. Kemampuan penyelesaian tugas tambahan

3. Pengetahuan mengenai pekerjaan

- a. Seberapa baik tingkat pengetahuan terhadap apa yang dikerjakan sesuai dengan standar keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Seberapa baik tingkat penerapan kemampuan terhadap pekerjaan
4. Kepercayaan
- a. Karyawan diberi kepercayaan terhadap bidang pekerjaannya
 - b. Atasan melakukan pendelegasian kepada karyawan.
5. Ketersediaan
- a. Ketepatan karyawan saat datang dan pulang dari pekerjaan
 - b. Tingkat kehadiran karyawan pada hari-hari kerja normal
6. Kebebasan
- Seberapa baik karyawan mengerjakan tugas dengan atau tanpa atasan

3.3 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kali ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif sebagai jenis penelitiannya, karena alasan tersebut maka penulis membuat daftar pertanyaan dan pernyataan untuk mengukur nilai setiap variabel. Dan untuk mengukur nilai dari setiap pernyataan dan pertanyaan tersebut penulis menggunakan Skala Likert sebagai acuannya. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011:93). Untuk keperluan analisis dalam penelitian kuantitatif maka setiap jawaban diberi nilai. Dan nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 3.1
Skor Jawaban Kuesioner Positif

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3.2
Skor Penilaian Kuesioner Negatif

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	1
Setuju	2
Netral	3
Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	5

3.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana variabel yang diteliti dapat sesuai dengan apa yang diinginkan secara tepat dan mengungkap variabel yang diteliti secara tepat.

Untuk mengukur uji validitas penulis menggunakan rumus product moment.

Rumus tersebut (Arikunto 2002:146), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XY} = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total yang diperoleh

N = Jumlah responden Untuk pengolahannya penulis menggunakan software statistik SPSS 17.0

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil uji validitas diperoleh dari program SPSS dimana hasilnya adalah sebagai berikut :

3.4.1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Hasil pengujian validitas dengan *Product Moment Carl Pearson* selengkapnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

No Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,442	0,261	Valid
2	0,414	0,261	Valid
3	0,452	0,261	Valid
4	0,452	0,261	Valid
5	0,408	0,261	Valid
6	0,404	0,261	Valid
7	0,480	0,261	Valid
8	0,404	0,261	Valid
9	0,497	0,261	Valid
10	0,507	0,261	Valid
11	0,370	0,261	Valid
12	0,628	0,261	Valid
13	0,528	0,261	Valid
14	0,691	0,261	Valid
15	0,303	0,261	Valid
16	0,442	0,261	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 3 hal 118)

Dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir instrumen kuesioner untuk variabel X_1 (Keselamatan Kerja) mempunyai nilai rhitung lebih besar daripada rtabel sehingga dapat disimpulkan

semua butir instrumen kuesioner pada variabel X_1 (Keselamatan Kerja) adalah valid dan berarti semua instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

3.4.1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Hasil pengujian validitas dengan *Product Moment Carl Pearson* selengkapnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

No Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,491	0,261	Valid
2	0,588	0,261	Valid
3	0,480	0,261	Valid
4	0,577	0,261	Valid
5	0,582	0,261	Valid
6	0,637	0,261	Valid
7	0,689	0,261	Valid
8	0,667	0,261	Valid
9	0,730	0,261	Valid
10	0,724	0,261	Valid
11	0,684	0,261	Valid
12	0,588	0,261	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 3 hal 119)

Dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir instrumen kuesioner untuk variabel X_2 (Kesehatan Kerja) mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan semua butir instrumen kuesioner pada variabel X_2 (Kesehatan Kerja) adalah valid dan berarti semua instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

3.4.1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Hasil pengujian validitas dengan *Product Moment Carl Pearson* selengkapnya disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,382	0,261	Valid
2	0,377	0,261	Valid
3	0,456	0,261	Valid
4	0,484	0,261	Valid
5	0,450	0,261	Valid
6	0,416	0,261	Valid
7	0,472	0,261	Valid
8	0,472	0,261	Valid
9	0,545	0,261	Valid
10	0,545	0,261	Valid
11	0,528	0,261	Valid
12	0,414	0,261	Valid
13	0,404	0,261	Valid
14	0,425	0,261	Valid
15	0,512	0,261	Valid
16	0,487	0,261	Valid
17	0,336	0,261	Valid
18	0,336	0,261	Valid
19	0,625	0,261	Valid
20	0,544	0,261	Valid
21	0,314	0,261	Valid
22	0,279	0,261	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 3 hal 120)

Dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir instrumen kuesioner untuk variabel Y (Kinerja) mempunyai nilai rhitung lebih besar daripada rtabel sehingga dapat disimpulkan semua butir instrumen kuesioner pada variabel Y(Kinerja) adalah valid dan berarti semua instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi yang sama. Uji reliabilitas juga merupakan suatu cara untuk melihat apakah alternatif kuesioner yang digunakan konstan atau tidak. Apabila suatu alat pengukuran dipakai dua kali atau lebih besar dan hasil pengukuran yang diperoleh konsisten maka alat pengukur tersebut reliabel. Alat yang digunakan untuk mengukur tingkat signifikan dari masing-masing variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang terbagi yaitu, keselamatan yang memiliki parameter rekayasa, pendidikan dan pengawasan. Variabel X₂ yang memiliki parameter penataan terpadu, sistem reimbursement, asuransi, pemberian tunjangan kesehatan, rumah sakit perusahaan, dan peraturan pegawai yang mengatur fasilitas kesehatan. Rumus yang digunakan adalah rumus *cronhbach alpha* (Arikunto, 2002:172)

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sum \sigma t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

$\sum \sigma t^2$ = Variasi total (Arikunto 2002:171)

Untuk memperoleh jumlah varian butir dicari terlebih dahulu setiap butir, kemudian dijumlahkan. Adapun rumus untuk mencari varians adalah:

$$\sigma^2 = \frac{\sum (X^2) - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

σ = Varians tiap butir

X = Jumlah skor

N = Jumlah responden

Untuk pengolahannya penulis menggunakan software statistik SPSS 17.0

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas

Keselamatan Kerja	Reliabel	0,756
Kesehatan Kerja	Reliabel	0,852
Kinerja	Reliabel	0,797

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 3 hal 121-122)

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2011:215) diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini perusahaan yang akan diteliti memiliki populasi yaitu seluruh karyawan PT Mega Daya Jakarta yang berjumlah 57 karyawan. Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2011:215) adalah sebagian dari populasi.

Sampel dalam perusahaan ini adalah seluruh karyawan P.T Mega Daya Jakarta. Atau dengan kata lain peneliti menggunakan metode sampling jenuh atau sensus dengan jumlah sampel 57 responden. Sampling jenuh menurut

Sugiyono (2011:85) adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pendapat Arikunto (2002:112) bahwa jika populasinya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi sensus.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik yang digunakan penulis untuk mencari data dari obyek penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data, yaitu:

3.6.1 Angket/Kuesioner

Angket/kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011:142). Untuk mengukur nilai dari setiap pernyataan dan pertanyaan tersebut penulis menggunakan Skala Likert sebagai acuannya. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011:93). Untuk keperluan analisis dalam penelitian kuantitatif maka setiap jawaban diberi nilai. Dan nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Untuk jawaban kuesioner positif maka penilaiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skor Jawaban Kuesioner Positif

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Untuk kuesioner negatif maka penilaiannya adalah sebagai berikut

Tabel 3.8
Skor Jawaban Kuesioner Negatif

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	1
Setuju	2
Netral	3
Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	5

3.7 Jenis Data

Data yang terbagi dalam penelitian ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

3.7.1 Data primer.

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari pihak pertama, seperti dari manajemen atau karyawan. Dalam penelitian ini data primer berupa kuesioner atau angket yang dibagikan penulis kepada para karyawan di PT Mega Daya Jakarta

3.7.2 Data sekunder.

Data sekunder adalah data dari pihak kedua, seperti hasil publikasi atau penelitian lain. data sekunder dalam penelitian ini adalah data-data para karyawan dan data mengenai keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan.

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua , yaitu:

3.8.1 Analisis deskriptif.

Analisis deskriptif yaitu memerinci dan menjelaskan secara panjang lebar dalam bentuk kalimat keterkaitan dari data penelitian

3.8.2 Analisis statistika.

Analisis statistika adalah analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistika.

3.9 Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

3.9.1 Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2005: 251) perumusan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Y , jika $X_1=X_2=0$

b_1 = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan maupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_1 (Independen)

b_2 = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan maupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel X_2 (Independen)

X_1 = Keselamatan Kerja

X_2 = Kesehatan Kerja

3.9.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh-pengaruh variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara bersama-sama (simultan/serentak) (Sugiyono, 2005).

Adapun rumus daripada uji F adalah :

$$F_0 = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

3.9.3 Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Apabila koefisien regresi signifikan pada t-signifikan ≤ 0.05 atau 5 persen, maka artinya variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial dan sebaliknya. (Sugiyono: 2005). Cara menghitungnya dengan rumus uji signifikansi korelasi product moment

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

3.9.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik.

Metode statistik yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda yaitu dengan bantuan software SPSS versi 17.0 for windows. Sebelum metode ini

digunakan perlu diuji terlebih dahulu apakah memenuhi asumsi klasik atau tidak.

Uji asumsi klasik terdiri atas:

3.9.4.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011: 160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah analisis statistik Kolmogorov –Smirnov.

3.9.4.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011: 105) uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pendeteksiannya menggunakan tolerance value dan VIF (Variance Inflation Factor),

1. Jika Variance Inflation Factor (VIF) < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas.
2. Jika Variance Inflation Factor (VIF) > 10 maka terdapat multikolinearitas.

(Ghozali, 2011).

3.9.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011: 1390), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik scatter plot. Apabila terlihat titik-titik residual menyebar secara

acak baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka menggambarkan bahwa tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas.

3.9.4.4 Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2011: 110), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka akan dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang beruntun sepanjang waktu yang berkaitan satu sama lainnya.

Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu ke observasi lainnya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi adalah dengan menggunakan Durbin Watson, yaitu:

Tabel 3.9
Uji Durbin Watson

Hipotesis Nol	Jika	Keputusan
Tidak ada autokorelasi positif	$0 < d < d_l$	Tolak
Tidak ada autokorelasi positif	$d_l \leq d \leq d_u$	No decision
Tidak ada autokorelasi negatif	$4 - d_l < d < 4$	Tolak
Tidak ada autokorelasi positif	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$	No decision
Tidak ada autokorelasi, positif aatau negatif	$d_u < d < 4 - d_u$	Tidak ditolak

Sumber : Imam Ghazali (2011:111)

Menurut Ghazali (2011:111) Uji Durbin Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya

intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi di antara variabel independen



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini mengambil responden secara keseluruhan dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Dalam penelitian ini sampelnya adalah seluruh karyawan PT. Mega Daya yang berjumlah 57 orang. Seluruh karyawan baik yang berada pada area workshop ataupun pada bagian administrasi.

4.1.1 Karakteristik Penelitian

4.1.1.1 Usia Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Persentase
Kurang dari 30 Tahun	10	17,54
31- 40 Tahun	18	31,58
41-50 Tahun	20	35,09
Lebih dari 50 Tahun	9	15,79
Jumlah	57	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 3 hal 123)

Berdasarkan data diatas telah menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Mega Daya berusia 41-50 tahun dengan persentase 35,09 persen. Lalu usia 31-40 tahun memiliki persentase 31,58 persen, kemudian usia dibawah 30 tahun dengan persentase 17,54 persen, dan terakhir 15,79 persen berusia lebih dari 50 tahun.

4.1.1.2 Pendidikan

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMU	45	79,94
D3	6	10,53
S1	4	7,02
S2	2	3,51
Jumlah	57	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 3 hal 123)

Tabel menunjukkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan karyawan PT. Mega Daya adalah SMU yang memiliki persentase sebesar 79,94 persen. Lalu jenjang Diploma 3 yaitu 10,53 persen, Sarjana Strata1 dengan persentase 7,02 persen dan Sarjana Strata 2 dengan persentase 3,51 persen

4.1.1.3 Masa Kerja

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
Kurang dari 1 Tahun	7	12,28
1-5 Tahun	11	19,30
6-10 Tahun	14	24,56
Lebih dari 10 Tahun	25	43,86
Jumlah	57	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 3 hal 123)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Mega Daya telah bekerja selama lebih dari 10 tahun, yaitu dengan persentase sebesar 43,86 persen. Lalu karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun dengan persentase 24,56 persen, masa kerja 1-5 tahun dengan 19,30 persen dan yang terakhir adalah karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun dengan persentase sebesar 12,28 persen.

4.1.1.4 Jenis Kelamin

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	51	89,47
Perempuan	6	10,53
Jumlah	57	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 3 hal 123)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hampir secara keseluruhan karyawan PT. Mega Daya adalah laki-laki, yaitu dengan persentase sebesar 89,47 persen. Sedangkan karyawan wanita hanya berjumlah 10,53 persen.

4.2 Analisis Deskriptif Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam pekerjaan. Tanpa diperhatikan sisi keselamatan kerja maka karyawan akan merasa kurang dilindungi dalam pekerjaannya.

Keselamatan kerja dalam penelitian ini memiliki jumlah pertanyaan sebanyak enambelas pertanyaan. Setiap pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban dengan interval sebagai berikut :

$$\text{Skala tertinggi} = 5$$

$$\text{Skala terendah} = 1$$

$$\text{Interval} = (5-1)/5 = 0,8$$

$$\text{Interval} = 1,00 - 1,8 \quad = \text{Sangat Rendah}$$

$$1,81 - 2,6 \quad = \text{Rendah}$$

$$2,61 - 3,4 \quad = \text{Sedang}$$

$$3,41 - 4,2 \quad = \text{Tinggi}$$

4,21- 5,0 = Sangat Tinggi

Jawaban sangat Tidak Baik menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban Sangat Baik menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi.

Dibawah ini uraian jawaban mengenai sisi keselamatan kerja yang diambil dari kuesioner yang disebarkan oleh peneliti. Pertanyaan ataupun pernyataan dalam kuesioner ini terbagi menjadi dua jenis yaitu kuesioner negatif dan positif. Hasil kuesioner positif untuk variabel Keselamatan Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.5
Pernyataan Positif Variabel Keselamatan Kerja (X₁)

Item	Mean	Persentase	Keterangan
X _{1.2}	4,14	82,81	Tinggi
X _{1.3}	4,02	80,35	Tinggi
X _{1.6}	3,95	78,95	Tinggi
X _{1.7}	3,91	78,25	Tinggi
X _{1.9}	4,11	82,11	Tinggi
X _{1.10}	4,02	80,35	Tinggi
X _{1.13}	4,47	89,47	Sangat Tinggi
X _{1.15}	4,53	90,53	Sangat Tinggi
Total Mean	4,14	82,85	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 4 hal 125)

Berdasarkan perhitungan deskriptif diatas item yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu item “manajer/atasan memberikan sanksi lisan ataupun tertulis jika

peraturan mengenai keselamatan kerja tidak dipatuhi”. Hal ini menandakan bahwa manajemen P.T. Mega Daya telah mampu untuk menegakkan peraturan mengenai keselamatan kerja dengan tegas. Sedangkan, yang terendah adalah yang berbunyi “ suasana kerja aman, menyenangkan, nyaman dan sesuai standar keselamatan kerja”. Ini menandakan bahwa suasana kerja pada P.T. Mega Daya dirasa masih kurang aman, nyaman, menyenangkan dan sesuai standar keselamatan kerja, walaupun memiliki nilai yang masuk kedalam interval 3,41-4,2 yang berarti baik.

Untuk item pertanyaan negatif dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Pernyataan Negatif Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Item	Mean	Persentase	Keterangan
X _{1.1}	4,16	83,16	Tinggi
X _{1.4}	4,02	80,35	Tinggi
X _{1.5}	3,96	79,30	Tinggi
X _{1.8}	3,95	78,95	Tinggi
X _{1.11}	4,05	81,05	Tinggi
X _{1.12}	4,00	80,00	Tinggi
X _{1.14}	4,42	88,42	Sangat Tinggi
X _{1.16}	4,46	89,12	Sangat Tinggi
Total Mean	4,13	82,54	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 4 hal 125)

Berdasarkan perhitungan deskriptif diatas item yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah item yang berisi “manajer/atasam tidak memberi sanksi baik lisan ataupun tertulis jika peraturan keselamatan kerja tidak dipatuhi”. Item ini direspon dengan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju yang memiliki nilai tertinggi.

Ini membuktikan bahwa manajer atau atasan di P.T. Mega Daya akan memberikan sanksi baik tertulis ataupun lisan seandainya karyawan tidak mematuhi peraturan keselamatan kerja yang baik. Item ini juga masuk kedalam kriteria sangat baik karena termasuk ke dalam interval 4,2-5,0 Sedangkan item dengan nilai rata-rata terendah adalah item “tidak tersedia alat penanggulangan kecelakaan”. Ini membuktikan bahwa alat penanggulangan kecelakaan dirasa masih kurang, walaupun masih masuk kedalam kriteria baik.

4.3 Analisis Deskriptif Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah hal yang penting untuk diperhatikan setelah keselamatan kerja. Karyawan yang diperhatikan kesehatannya akan merasa terpacu untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaannya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner untuk mengukur bagaimana pelayanan kesehatan diperhatikan oleh perusahaan. Ada duabelas pertanyaan yang digunakan oleh peneliti yang terdiri dari enam pertanyaan positif dan enam pertanyaan negatif untuk mengukur secara lebih mendalam.

Hasil dari perhitungan untuk item positif adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Pernyataan Positif Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Item	Mean	Persentase	Keterangan
X _{2.1}	4,11	82,11	Tinggi
X _{2.3}	4,18	83,51	Tinggi
X _{2.5}	4,39	87,72	Sangat Tinggi

(Lanjutan Tabel 4.7 Pernyataan Variabel Kesehatan Kerja (X_2))

$X_{2.7}$	4,23	84,56	Sangat Tinggi
$X_{2.9}$	4,25	84,91	Sangat Tinggi
$X_{2.11}$	4,16	83,16	Tinggi
Total Mean	4,22	84,33	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 4 hal 126)

Berdasarkan perhitungan deskriptif terhadap pernyataan positif variabel kesehatan kerja item yang memiliki rata-rata tertinggi adalah item yang berisi “perusahaan memberi asuransi pada tiap karyawan”. Ini berarti perusahaan memperhatikan sisi kesehatan karyawan dengan memberikan karyawan asuransi yang baik. Sedangkan item dengan nilai rata2 terendah adalah item yang berisi “adanya penataan pemberian fasilitas kesehatan kepada karyawan”.

Untuk item pertanyaan negatif hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Pernyataan Negatif Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Item	Mean	Persentase	Keterangan
$X_{2.2}$	4,14	82,81	Tinggi
$X_{2.4}$	4,18	83,51	Tinggi
$X_{2.6}$	4,32	86,32	Sangat Tinggi
$X_{2.8}$	4,23	84,56	Sangat Tinggi
$X_{2.10}$	4,21	84,21	Tinggi
$X_{2.12}$	4,11	82,11	Tinggi
Total Mean	4,20	83,92	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2012(Lampiran 4 hal 126)

Berdasarkan perhitungan deskriptif terhadap pertanyaan negatif variabel kesehatan kerja dapat dilihat bahwa item yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah item yang berisi “ perusahaan tidak memberi asuransi kepada setiap karyawan” dengan memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju pada pertanyaan tersebut. Hal ini menandakan bahwa perusahaan selalu memperhatikan kesehatan karyawannya dengan memberikan asuransi pada setiap karyawan. Sedangkan item dengan rata-rata terendah adalah item yang berisi” perusahaan tidak membuat peraturan yang mengatur tentang fasilitas kesehatan”, namun tetap dalam kriteria baik.

4.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner untuk mengukur bagaimana kinerja karyawan P.T. Mega Daya diperhatikan oleh perusahaan. Ada 22 pertanyaan yang digunakan oleh peneliti yang terdiri dari sebelas pertanyaan positif dan sebelas pertanyaan negatif untuk mengukur secara lebih mendalam.

Berikut ini adalah tabel untuk pertanyaan positif

Tabel 4.9
Pernyataan Positif Variabel Kinerja (Y)

Item	Mean	Persentase	Keterangan
Y1	4,12	82,46	Tinggi
Y3	4,14	82,81	Tinggi
Y5	4,07	81,40	Tinggi

(Lanjutan tabel 4.9 Pernyataan Positif Variabel Kinerja (Y))

Y7	4,12	82,46	Tinggi
Y9	4,11	82,11	Tinggi
Y11	4,19	83,86	Tinggi
Y13	4,11	82,11	Tinggi
Y15	4,14	82,81	Tinggi
Y17	4,02	80,35	Tinggi
Y19	4,11	82,11	Tinggi
Y21	4,04	80,70	Tinggi
Total Mean	4,11	82,13	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 4 hal 127)

Berdasarkan perhitungan deskriptif terhadap pertanyaan positif variabel kinerja dapat dilihat bahwa item yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah item yang berisi “penerapan kemampuan sesuai dengan pekerjaan” dengan mayoritas memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada pertanyaan tersebut. Hal ini menandakan bahwa para karyawan merasa telah ilmu pengetahuan yang mereka miliki telah sesuai dengan pekerjaan mereka. Item dengan rata-rata terendah adalah item yang berisi “karyawan datang dan pulang tepat waktu”, namun tetap dalam kriteria baik.

Untuk item pertanyaan negatif hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Pernyataan Negatif Variabel Kinerja (Y)

Item	Mean	Persentase	Keterangan
Y2	4,14	82,81	Tinggi
Y4	4,12	82,46	Tinggi
Y6	4,00	80,00	Tinggi
Y8	4,12	82,46	Tinggi
Y10	4,11	82,11	Tinggi
Y12	4,16	83,16	Tinggi
Y14	4,07	81,40	Tinggi
Y16	4,16	83,16	Tinggi
Y18	4,02	80,35	Tinggi
Y20	4,11	82,11	Tinggi
Y22	3,93	78,60	Tinggi
Total Mean	4,09	81,71	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 4 hal 127)

Berdasarkan perhitungan deskriptif terhadap pertanyaan negatif variabel kinerja dapat dilihat bahwa item yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah item yang berisi “ penerapan kemampuan tidak sesuai pekerjaan” dengan memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju pada pertanyaan tersebut. Hal ini menandakan bahwa karyawan tidak setuju bahwa pekerjaannya tidak sesuai kemampuan mereka.. Item dengan rata-rata terendah adalah item yang berisi” pelaksanaan pekerjaan tanpa didampingi atasan lebih baik”, namun tetap dalam kriteria baik.

4.5 Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

4.5.1 Uji Koefisien Korelasi Berganda

4.5.1.1 Koefisien Determinasi (R^2) Berganda

Koefisien determinasi pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model suatu data dalam menerangkan variasi variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Berikut hasil dari pengolahan data SPSS 17.0 berdasarkan periode yang telah ditentukan :

Tabel 4.11
Hasil Perhitungan Uji Determinasi Berganda

R	R Square
0,678	0,460

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 5 hal 129)

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* (R^2) atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0,460, artinya variabel keselamatan dan kesehatan kerja organisasi memberikan sumbangan atau kontribusi sebesar 46 persen pada variabel kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 54 persen (100%-46%) merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti.

4.5.1.2 Uji F(Uji Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat Secara Simultan/Bersama-sama)

Uji F untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas yang dalam penelitian ini adalah keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang simultan

Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Uji F

F	Signifikansi	Keterangan
22,980	0,000	Terdapat Pengaruh secara bersama-sama

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 5 hal 130)

Berdasarkan perhitungan untuk uji F dari tabel diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 22,980 dan F tabel sebesar 3,168. Ini berarti F hitung > F tabel. Dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja dan Variabel kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja

4.5.2 Uji Hipotesis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk menganalisis antara dua variabel bebas/independen atau lebih dengan satu variabel terikat/dependen. Berdasarkan perumusan masalah atau hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hasil dari perhitungan terhadap dua variabel bebas/independen berupa keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja yang dihitung dengan program komputer SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T Statistik	Signifikansi t	Keterangan
Konstanta	36,668	4.466	.000	Signifikan
Keselamatan Kerja	0,438	3.474	.001	Signifikan
Kesehatan Kerja	0,484	4.014	.000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 5 hal 131)

Dari tabel perhitungan regresi dengan SPSS, maka didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 36,668 + 0,438X_1 + 0,484X_2$$

Konstanta (a) sebesar 36,668 artinya besarnya X_1 (Keselamatan Kerja) dan X_2 (Kesehatan Kerja) sebesar 36,668 dengan asumsi faktor-faktor lain konstan yang dalam hal ini X_1 dan X_2 adalah sebesar 36,668.

Koefisien regresi variabel Keselamatan Kerja (b_1) bernilai positif, yaitu sebesar 0,438; Artinya, setiap peningkatan keselamatan kerja organisasi sebesar 1 poin akan meningkatkan kinerja sebesar 0,438 poin.

Koefisien regresi variabel kesehatan kerja (b_2) bernilai positif, yaitu sebesar 0,484; Artinya setiap peningkatan kesehatan kerja organisasi sebesar 1 poin akan meningkatkan juga kinerja sebesar 0,484 poin.

4.5.3 Uji Hipotesis Signifikansi Parsial (uji t)

4.5.3.1 Uji Hipotesis Signifikansi Koefisien Variabel Keselamatan Kerja (b_1)

Uji koefisien regresi secara parsial X_1 (keselamatan kerja) terhadap Y (kinerja) ditunjukkan oleh tabel Coefficients. Hipotesis penelitian yang akan di uji dirumuskan secara statistik berikut :

1. Merumuskan hipotesis 1 :

H_0 : Keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_a : keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja

2. Menentukan t hitung dan signifikansi

Dari output didapat t hitung sebesar 3,474 dan signifikansi 0,001.

3. Menentukan t tabel

t_{tabel} dapat dilihat pada signifikansi $0,05/2=0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ sementara itu, hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2,005

4. Kriteria pengujian

a. Jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima

b. Jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak.

5. Berdasarkan signifikansi :

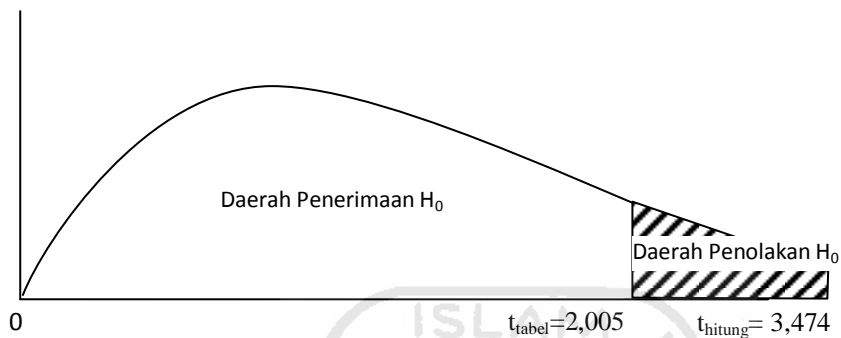
a. Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima

b. Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak

6. Kesimpulan :

Nilai t hitung $> t_{\text{tabel}}$ ($3,474 > 2,005$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hipotesis H_a “yang berisi terdapat pengaruh

yang signifikan secara parsial dari variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan P.T. Mega Daya Jakarta” **TERBUKTI**.



Gambar 4.1

Kurva Hipotesis uji t Variabel Keselamatan Kerja

4.5.3.2 Uji Hipotesis Signifikansi Koefisien Variabel Kesehatan Kerja (b_2)

Uji koefisien regresi secara parsial X_1 (kesehatan kerja) terhadap Y (prestasi kerja) ditunjukkan oleh tabel Coefficients. Hipotesis penelitian yang akan di uji dirumuskan secara statistik berikut :

1. Merumuskan hipotesis 1 :

H_0 : kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_a : kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja

2. Menentukan t hitung dan signifikansi

Dari output didapat t hitung sebesar 4,014 dan signifikansi 0,000.

3. Menentukan t tabel

t tabel dapat dilihat pada signifikansi $0,05/2=0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ sementara itu, hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2,005

4. Kriteria pengujian

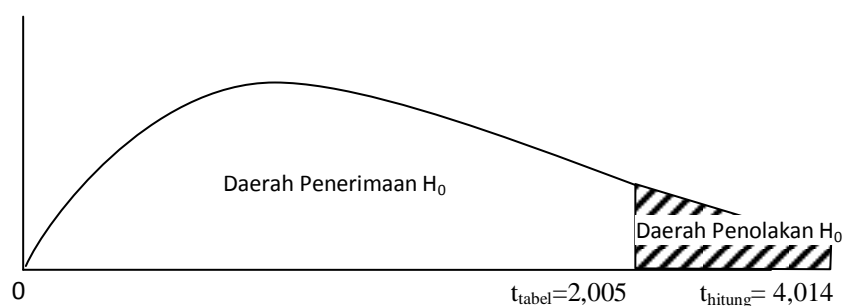
- a. Jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima
- b. Jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak.

5. Berdasarkan signifikansi :

- a. Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima
- b. Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak

6. Kesimpulan :

Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,014 > 2,005$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hipotesis H_a yang berisi “terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan P.T. Mega Daya Jakarta” **TERBUKTI.**



Gambar 4.2
Kurva Hipotesis uji t Variabel Kesehatan Kerja

4.5.4 Uji Hipotesis Koefisien Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja. Pengujian menggunakan taraf signifikansi 0,05. Pada penelitian ini peneliti menggunakan Uji F untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja. Langkah-langkah dalam uji hipotesis ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Perhitungan Uji F

F	Signifikansi	Keterangan
22,980	0,000	Terdapat Pengaruh secara bersama-sama

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 5 hal 130)

1. Merumuskan hipotesis

Ho : keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Ha : keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

2. Menentukan F hitung dan signifikansi

Dari output diperoleh F hitung sebesar 22,980 dan signifikansi sebesar 0,000.

3. Menentukan Ftabel

Ftabel dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1) = 2, dan df 2 (n-k-1). Hasil yang diperoleh Ftabel adalah sebesar 3,168.

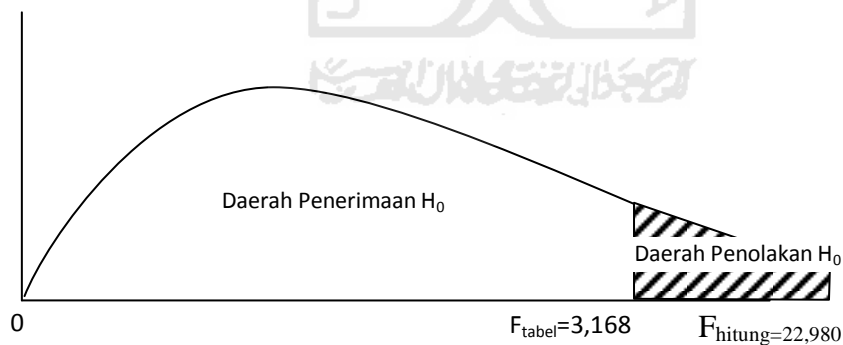
4. Kriteria pengujian

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

5. Kesimpulan

$F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,980 > 3,168$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja. Hipotesis H_a yang berisi “terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel bebas keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan P.T. Mega Daya Jakarta” TERBUKTI.

Secara jelas untuk mengetahui apakah hipotesis diterima, maka dapat dilihat dari kurva berikut ini



Gambar 4.3

Kurva Hipotesis Uji F

4.5.5 Uji Normalitas dan Uji Asumsi Klasik

4.5.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji model yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Ada beberapa teknik teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain uji chi-kuadrat, uji lilliefors, dan uji kolmogorov-smirnov. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan akan digunakan uji kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi lebih besar dari 5 persen atau 0,05.

Tabel 4.15
Hasil perhitungan Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Keselamatan Kerja	1,036	0,233	Distribusi Normal
Kesehatan Kerja	1,113	0,168	Distribusi Normal
Kinerja	1,183	0,122	Distribusi Normal

Sumber: Data Primer Diolah,2012 (Lampiran 5 hal 132)

Berdasarkan data diatas, maka dapat disimpulkan:

1. Keselamatan Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan pada kolom keselamatan kerja terdapat Kolmogorov-Smirnov Z yang bernilai 1,036 dengan nilai probabilitas (Asymp.Sig(2-tailed)) yang signifikan 0,233. Dari data yang diolah tersebut telah memenuhi persyaratan normalitas yaitu memiliki tingkat

signifikansi di atas 0,05. Oleh karena itu data variabel keselamatan kerja adalah normal, dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Kesehatan Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan pada kolom kesehatan kerja terdapat Kolmogorov-Smirnov Z yang bernilai 1,113 dengan nilai probabilitas (Asymp.Sig(2-tailed)) yang signifikan 0,168. Dari data yang diolah tersebut telah memenuhi persyaratan normalitas yaitu memiliki tingkat signifikansi di atas 0,05. Oleh karena itu data variabel keselamatan kerja adalah normal, dan dapat digunakan dalam penelitian.

3. Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan pada kolom kinerja terdapat Kolmogorov-Smirnov Z yang bernilai 1,183 dengan nilai probabilitas (Asymp.Sig(2-tailed)) yang signifikan 0,122 . Dari data yang diolah tersebut telah memenuhi persyaratan normalitas yaitu memiliki tingkat signifikansi di atas 0,05. Oleh karena itu data variabel kinerja adalah normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.5.5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independenya. Menurut Hair et al (Priyatno:2009) variabel yang menyebabkan

multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance yang lebih kecil daripada 0,1 atau nilai VIF yang lebih besar daripada nilai 10 .

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Uji Multikoleniaritas

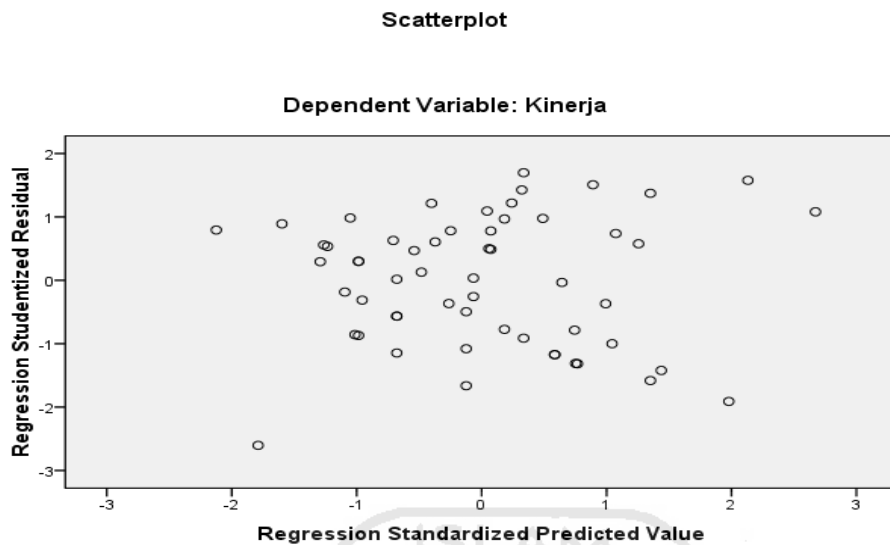
Variabel	Nilai VIF	Keterangan
Keselamatan Kerja	1,178	Tidak Ada Multikoleniaritas
Kesehatan kerja	1,178	Tidak Ada Multikoleniaritas

Sumber: Data Primer diolah, 2012 (Lampiran 5 hal 133)

Dari tabel, dapat dilihat bahwa nilai toleransi dari setiap variabel bebas menunjukkan angka $> 0,10$ dan semuanya memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10, terlihat variabel keselamatan kerja mempunyai nilai VIF 1,178, variabel kesehatan kerja mempunyai nilai VIF 1,178 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat problem multikolinearitas dalam model regresi.

2. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk penelitian ini peneliti menggunakan cara dengan melihat grafik Scatter Plot dengan antara nilai prediksi terikat Kinerja (dependen) yaitu SRESID dengan residualnya keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja (independen). Grafik plot yang dihasilkan sebagai berikut :



Sumber: data primer diolah, 2012 (Lampiran 5 hal 134)

Gambar 4.4
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini dapat dibuktikan pada titik-titik yang menyebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y yang tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah Uji Durbin-Watson (Uji DW). Model regresi yang baik

adalah bebas dari autokorelasi. Dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi lebih jelasnya ditampilkan pada tabel dibawah.

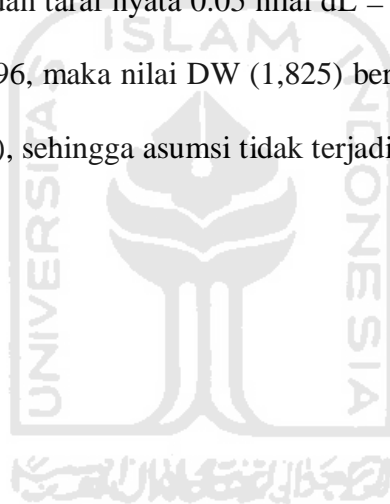
Tabel 4.17

Hasil Perhitungan Uji Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson	Keterangan
1,825	Tidak Terdapat Autokorelasi

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 5 hal 135)

Dari Tabel di atas menunjukkan nilai statistik Durbin-Watson (DW) sebesar 1,825; untuk $n = 57$ dan taraf nyata 0.05 nilai $dL = 1,5004$ $dU = 1,6452$ dan $4-dL = 4-dU = 2,4996$, maka nilai DW (1,825) berkisar antara DU (1,6452) sampai 4-DU (2,4996), sehingga asumsi tidak terjadi autokorelasi.



4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh item variabel memiliki rata-rata yang tinggi. Pada variabel keselamatan kerja pernyataan positif yang berbunyi ”manajer/atasan memberikan sanksi lisan ataupun tertulis jika peraturan mengenai keselamatan kerja tidak dipatuhi”. Hal ini menandakan bahwa manajemen P.T. Mega Daya telah mampu untuk menegakkan peraturan mengenai keselamatan kerja dengan tegas. Sedangkan, pada pernyataan negatif item yang memiliki rata-rata jawaban yang tertinggi adalah “manajer/atasan tidak memberi sanksi baik lisan ataupun tertulis jika peraturan keselamatan kerja tidak dipatuhi”. Hal ini membuktikan bahwa manajerial perusahaan khususnya atasan telah bertindak dengan tepat dan tegas dengan memberikan teguran kepada para karyawan seandainya peraturan yang menyangkut keselamatan kerja tidak dipatuhi.

Untuk variabel kesehatan kerja pernyataan positif item yang berisi “perusahaan memberi asuransi pada tiap karyawan” memiliki rata-rata tertinggi. Sedangkan, pernyataan negatif item yang berisi perusahaan ”tidak memberi asuransi kepada setiap karyawan”. Hal ini membuktikan bahwa perhatian perusahaan untuk menjaga kesehatan karyawan sudah baik dan tinggi dengan memberikan asuransi kepada karyawan untuk memberikan rasa aman pada karyawannya pada sisi kesehatan.

Berdasarkan analisis deskriptif untuk variabel kinerja menunjukkan bahwa item variabel kinerja menunjukkan rata-rata yang tinggi. Pada item pernyataan

positif untuk variabel kinerja item ” penerapan kemampuan sesuai dengan pekerjaan”. Sedangkan, untuk pernyataan negatif item variabel kinerja item yang memiliki rata-rata tertinggi adalah “penerapan kemampuan tidak sesuai dengan pekerjaan”. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan apa yang telah dikerjakannya saat ini telah sesuai dengan apa yang sesuai mereka pelajari atau telah mereka kuasai.

4.6.2 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau individu dari variabel keselamatan kerja menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara individu terhadap kinerja dengan nilai koefisien 3,474 dan signifikansi 0,001. Adanya pengaruh yang signifikan ini menandakan semakin tinggi sisi keselamatan maka semakin tinggi atau berbanding lurus dengan peningkatan variabel kinerja.

Keselamatan menurut Goetesch (Syamsudin, 2009:27) terdapat tiga pengendalian keselamatan kerja yaitu rekayasa (*engineering*), pendidikan (*education*), dan pengawasan (*controlling*). Seandainya ketiga hal tersebut dapat dipenuhi maka karyawan akan merasa keselamatannya diperhatikan sehingga kinerjanya meningkat. Peraturan yang baik, pelatihan yang tepat, dan pengawasan yang tertata dengan baik akan membuat para karyawan merasa bahwa keselamatan saat bekerja penting adanya untuk dijaga.

Hal ini sejalan dengan penelitian Wahyuni (2008) dan Syafii (2008) yang berpendapat sama bahwa faktor keselamatan kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja. Keselamatan kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial keselamatan kerja terhadap kinerja diterima atau **TERBUKTI**.

4.6.3 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau individu dari variabel keselamatan kerja menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara individu terhadap kinerja dengan nilai koefisien 4,014 dan signifikansi 0,000. Berdasarkan nilai koefisiennya variabel yang memiliki pengaruh secara individu paling kuat adalah variabel kesehatan kerja. Artinya adalah variabel kesehatan kerja variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel keselamatan kerja. Hal ini membuktikan bahwa perhatian perusahaan terhadap kesehatan karyawannya sangat baik dan telah sesuai dengan Djojodibroto (1999:20-23) yaitu suatu perusahaan telah melaksanakan kesehatan yang baik dengan melaksanakan penataan terpadu (*managed care*), sistem *reimbursement*, asuransi, pemberian tunjangan kesehatan, rumah sakit perusahaan, dan peraturan pegawai yang mengatur fasilitas kesehatan. Dengan demikian hipotesis kedua **TERBUKTI**.

4.6.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hasil regresi menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif

terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil regresi didapat persamaan $Y = 36,668 + 0,438X_1 + 0,484X_2$. Hal ini menandakan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja punya pengaruh yang positif terhadap kinerja. Terdapat keterkaitan yang kuat atau signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja. Dapat dikatakan seandainya salah satu atau kedua variabel bebas meningkat nilainya maka kinerja juga akan meningkat, atau dengan kata lain seandainya salah satu dari unsur keselamatan dan kesehatan kerja lebih diperhatikan dan ditingkatkan kualitasnya maka akan berdampak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uji secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai F hitung 22,980 yang jauh lebih besar dari F tabel. Hal ini membuktikan secara bersama-sama variabel bebas yaitu keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap variabel kinerja. Artinya seluruh dari variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis pertama **TERBUKTI**

Berikut adalah tabel hasil seluruh uji analisis:

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
1	H ₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat	Hipotesis Terbukti
2	H _{2a} : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel bebas keselamatan kerja terhadap variabel terikat	Hipotesis Terbukti
3	H _{2b} : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel bebas kesehatan kerja terhadap variabel terikat	Hipotesis Terbukti

Dari seluruh penjelasan dan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis telah **TERBUKTI**. Dan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mencari tahu bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja pada P.T. Mega Daya sehingga mempengaruhi kinerja dan mengukur seberapa besar perhatian P.T. Mega Daya terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya telah terpenuhi dengan hasil yang didapat dari penelitian ini. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik berdasarkan perhitungan melalui analisis regresi linier berganda, uji t, dan Uji F.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan P.T. Mega Daya Jakarta adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik karyawan usia pada P.T. Mega Daya adalah berada pada rentang 41-50 tahun, pendidikan karyawan mayoritas adalah SMU, masa kerja para karyawan mayoritas lebih dari 10 tahun, dan jenis kelamin pada P.T. Mega Daya mayoritas adalah laki-laki. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan P.T. Mega Daya cukup terhitung produktif.
2. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pada variabel keselamatan kerja termasuk dalam kategori tinggi baik itu pernyataan positif ataupun negatif dengan rata-rata 4,14 dan 4,13 dengan skala 1 sampai dengan 5. Untuk variabel kesehatan kerja memiliki nilai total rata-rata 4,22 dan 4,20 untuk item pernyataan positif dan negatif dengan skala 1 sampai dengan 5. Pada variabel kinerja memiliki nilai total rata-rata 4,11 untuk item pernyataan positif dan 4,09 untuk item pernyataan negatif dengan skala 1 sampai dengan 5.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan P.T. Mega Daya Jakarta.

4. Hasil perhitungan terhadap uji secara simultan atau bersama-sama dengan menggunakan Uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian, hipotesis pertama yang berbunyi “terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan P.T. Mega Daya Jakarta” diterima atau hipotesis tersebut **TERBUKTI**
5. Berdasarkan hasil uji secara parsial dengan menggunakan uji t terhadap variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Demikian juga dengan variabel kesehatan kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja (Y). Variabel yang paling memiliki pengaruh paling dominan adalah variabel kesehatan kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua yang berbunyi “terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan P.T. Mega Daya Jakarta” diterima atau hipotesis tersebut **TERBUKTI**.

5.2 SARAN

1. Keselamatan Kerja pada P.T. Mega Daya telah diperhatikan dengan baik. Perlengkapan yang dibutuhkan untuk menjaga keselamatan kerja P.T. Mega Daya telah dilengkapi oleh manajemen perusahaan, meskipun ada sebagian kecil karyawan yang merasa bahwa perhatian perusahaan

terhadap keselamatan kerja masih kurang. Saran peneliti agar perusahaan terus menjaga standar keselamatan kerja yang telah dinilai cukup baik. Dengan diperhatikannya keselamatan kerja yang baik dari perusahaan maka karyawan akan merasa nyaman dan terlindungi sehingga kinerja mereka akan meningkat

2. Kesehatan Kerja untuk karyawan P.T. Mega Daya telah diperhatikan dengan baik dan memuaskan. Hal ini ditunjukkan dengan mayoritas dari karyawan merasa telah diberi fasilitas kesehatan dan perhatian kesehatan yang baik dari perusahaan. Karyawan merasa kesehatan mereka dijamin oleh perusahaan. Hal ini merupakan indikasi yang bagus karena dengan diperhatikannya sisi kesehatan karyawan maka karyawan akan merasa senang dan tenang selama mereka bekerja. Saran peneliti adalah agar perusahaan tetap mempertahankan kebijakan kesehatan kerja yang telah dinilai baik ini
3. Kinerja karyawan sangat penting untuk menjadi perhatian karena kinerja yang baik dari karyawan maka kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan P.T. Mega Daya telah menunjukkan hal yang baik. Hal ini merupakan indikasi yang bagus karena karyawan telah memberikan tenaga dan pikiran mereka untuk kemajuan kinerja perusahaan. Saran dari peneliti adalah agar perusahaan terus memperhatikan kinerja P.T. Mega Daya untuk menjaga tingkat kinerja yang telah baik atau bahkan ditingkatkan

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Mohammad. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Alwi, Syafarudin. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi Kedua. Yogyakarta ; BPFE.
- Anonim. (2010). *Kinerja*. Diakses pada 4 Maret 2010 dari <http://en.wikipedia.org/wiki/kinerja>
- Arikunto, Suharsini. (2002). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (jilid 1), edisi kesepuluh, Jakarta; PT Indeks
- Djojodibroto, R.D. (1999). *Kesehatan Kerja di Perusahaan*. Jilid 1. Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama
- Filippo, B.E. (1987). *Manajemen Personalia*, jilid 2, edisi keenam, Jakarta; Erlangga
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hanni, (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE; Yogyakarta
- Husni, Lalu. (2005). *Hukum Ketenagakerjaan*, Ed Revisi, Jakarta; PT Raja Grafindo
- Ilyas, Yaslis. (1999). *Kinerja: Teori, Penilaian, dan Penelitian*, Jakarta; Badan Penerbit FKM UI
- Liana, Novi. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Keinerja Karyawan Departemen Jasa Teknikk PT. Pupuk Kalimantan Timur Tbk*, Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan), Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII

- Nasution, M. 1994. *Manajemen Personalia*. Djambatan : Jakarta
- PB, Triton. (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta:Oryza
- Priyatno, Duwi. (2009). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET
- Sugiyono. (2011), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (jilid 1), Bandung; Alfabeta
- _____. (2005). *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke dua, Bandung; CV Alfabeta.
- Syafi'i, M. Fauzi, (2008), *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Rajawali I Unit PG Krebet Baru Buluwalang Malang*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan), Malang: Fakultas Ekonomi UIN Malang
- Syamsuddin, M.S., (2009) *Dasar-dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Edisi pertama, Jakarta; Sarana Bhakti Persada
- Timpe, Dale (1992) "Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis (Memimpin Manusia)", PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Wahyuni, T. Ferra, (2008), *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Iklim Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kertas RAPP (PT. Riau Andalan Pulp And Paper)*, Pelalawan, Riau, Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan), Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII
- Yuli, Sri Budi Cantika. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press, Malang

LAMPIRAN 1

KUESIONER



Hal : Permohonan Kesiediaan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/sdr/i

Di tempat dengan hormat

Dalam rangka penyusunan tugas akhir atau skripsi dalam pendidikan saya, maka dengan ini saya, mahasiswa fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk memberikan tanggapan dan jawaban dari kuesioner yang saya lampirkan ini. Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir/skripsi saya untuk mencapai gelas Sarjana Strata I.

Jawaban yang Anda berikan akan sangat berarti bagi saya, dan untuk selanjutnya akan menjadi masukan yang bermanfaat bagi hasil penelitian yang saya lakukan. Hasil ini semata-mata bertujuan untuk keilmuan saya di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia dan tidak dipublikasikan kepada pihak luar.

Demikianlah surat permohonan ini, atas kesedian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 11 Oktober 2011

Hormat saya

(Muhammad Gigantiko Mulya)

No. Mahasiswa 08.311.233

BAGIAN I

Untuk data identitas Bapak/Ibu/Sdr/I diminta untuk mengisi dan melingkari salah satu yang ada

DATA IDENTITAS

1. Jabatan :
2. Jenis kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
3. Umur : a. kurang dari 30 tahun
b. 31- 41 tahun
c. 41- 50 tahun
d. lebih dari 50 tahun
4. Pendidikan Terakhir : a. SMU/ yang sederajat
b. diploma 1/2/3
c. Strata 1
d. Strata 2
5. Masa kerja : a. Kurang dari 1 tahun
b. 1 tahun- 5tahun
c. 6 tahun – 10 tahun
d. lebih dari 10 tahun

BAGIAN II

Bapak/Ibu/Sdr/I diminta untuk memberi penilaian terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja para karyawan PT Mega Daya Jakarta dengan memberi jawaban/tanggapan terhadap pernyataan dan pertanyaan di bawah ini dengan kenyataan yang dialami dengan melingkari pada salah satu kategori jawaban di bawah ini

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

N=Netral



I Keselamatan Kerja

1. Rekayasa

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Tidak ada alat perlindungan diri selama proses pekerjaan					
2	Terdapat alat perlindungan diri selama proses pekerjaan					
3	Tata letak mesin kerja dan peralatan kerja telah sesuai					
4	Tata letak mesin kerja dan peralatan kerja tidak sesuai					
5	Suasana kerja di tempat kerja tidak aman, tidak menyenangkan, tidak nyaman dan tidak sesuai standar keselamatan kerja					
6	Tersedia peralatan penanggulangan kecelakaan					
7	Suasana kerja aman, menyenangkan, nyaman dan sesuai standar keselamatan kerja					
8	Tidak tersedia alat penanggulangan kecelakaan					

2. Pendidikan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
9	Karyawan diberipengarahan untuk bekerja dengan baik dan aman					
10	Ada pelatihan dan pendidikan tentang keselamatan kerja					
11	Karyawan tidak diberi pengarahan untuk bekerja dengan baik dan aman					
12	Tidak ada pelatihan dan pendidikan keselamatan kerja					

3. Pengawasan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
13	Manajer/atasan telah membuat kebijakan atau aturan tentang keselamatan kerja yang aman dan baik					
14	Manajer/atasan tidak membuat kebijakan atau aturan tentang keselamatan kerja					
15	Manajer/atasan memberikan sanksi lisan atau tertulis jika peraturan mengenai keselamatan kerja tidak dipatuhi					
16	Menurut saya, manajer/atasan tidak memberi sanksi baik lisan ataupun tertulis jika peraturan keselamatan kerja tidak dipatuhi					

II Kesehatan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Adanya penataan pemberian fasilitas kesehatan kepada karyawan					
2	Tidak ada penataan pemberian fasilitas kesehatan kepada karyawan					
3	Perusahaan memberi biaya pengobatan					
4	Tidak adanya biaya pengobatan dari perusahaan					
5	Perusahaan memberi asuransi pada tiap karyawan					
6	Perusahaan tidak memberi asuransi kepada karyawannya					
7	Adanya tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja					
8	Tidak adanya tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja					
9	Adanya kerja sama perusahaan dengan rumah sakit					
10	Tidak ada kerja sama perusahaan dengan rumah sakit					
11	Perusahaan membuat peraturan yang mengatur fasilitas kesehatan					
12	Perusahaan tidak membuat peraturan yang mengatur tentang fasilitas kesehatan					

III Kinerja

1. Kualitas

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan telah sesuai deskripsi tugas					
2	Pekerjaan tidak sesuai deskripsi tugas					
3	Ketelitian terhadap tugas baik/sepurna					
4	Ketelitian terhadap tugas tidak sempurna/baik					

2. Produktivitas

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
5	Penyelesaian tugas reguler sesuai standar perusahaan					
6	Penyelesaian tugas reguler tidak sesuai standar perusahaan					
7	Kemampuan menyelesaikan tugas tambahan sesuai standar perusahaan					
8	Kemampuan penyelesaian tugas karyawan belum sesuai standar perusahaan					

3. Pengetahuan Mengenai Pekerjaan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
9	Tingkat pengetahuan terhadap pekerjaan sesuai dengan standar keselamatan dan kesehatan kerja baik					
10	Tingkat pengetahuan terhadap pekerjaan tidak sesuai dengan standar keselamatan dan kesehatan kerja					

11	Penerapan kemampuan sesuai dengan pekerjaan					
12	Penerapan kemampuan tidak sesuai pekerjaan					

4. Kepercayaan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
13	Karyawann diberi kepercayaan dibidang pekerjaanya					
14	Karyawn tidak diberi kepercayaan dibidang pekerjaannya					
15	Atasan melakukan pengalihan tugas kepada karyawan					
16	Tidak ada pengalihan tugas dari atasan					

5. Ketersediaan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
17	Karyawan datang dan pulang tepat waktu					
18	Karyawan tidak datang dan pulang tepat waktu					
19	Tingkat kehadiran karyawan pada hari-hari kerja normal sesuai					
20	Tingkat kehadiran pada hari-hari kerja normal tidak sesuai					

6. Kebebasan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
21	Pelaksanaan pekerjaan dengan didampingi atasan lebih baik					

22	pelaksanaan pekerjaan tanpa didampiri atasan lebih baik					
----	---------------------------------------------------------	--	--	--	--	--



LAMPIRAN 2

ARRAY DATA

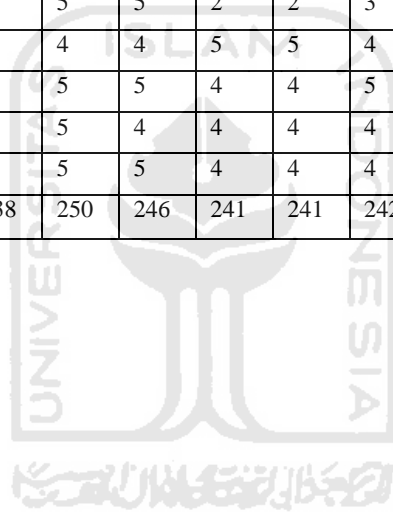


KESELAMATAN KERJA

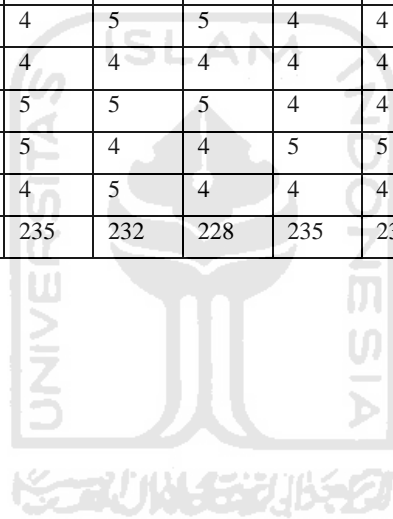
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total X ₁
1	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	70
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	5	5	64
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	68
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
8	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	58
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	64
10	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	76
11	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	62
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
13	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	4	5	5	56
14	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	68
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
16	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5	5	61
17	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	5	4	64
18	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
19	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	68
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	68
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
22	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	71
23	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	65
24	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	60
25	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	61
26	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	62
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	65
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	67
29	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	72
30	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	67
32	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	68
33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	69
34	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
35	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	72
36	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	68

37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	68
41	4	4	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	4	58
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	66
43	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	68
44	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	65
45	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	68
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	66
47	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	71
48	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	64
49	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	71
50	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
53	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	64
54	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	70
55	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	72
56	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	72
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	68
	23 7	23 6	22 9	22 9	22 6	22 5	22 3	22 5	23 4	22 9	23 1	22 8	25 5	25 2	25 8	25 4	37 71

40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
41	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
42	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
43	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	51
44	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	52
45	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
47	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	51
48	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	44
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
50	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	51
51	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	52
52	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	50
53	3	3	4	4	5	5	2	2	3	3	4	4	42
54	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	52
55	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	54
56	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
57	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	52
TOTAL	234	236	238	238	250	246	241	241	242	240	237	234	2877

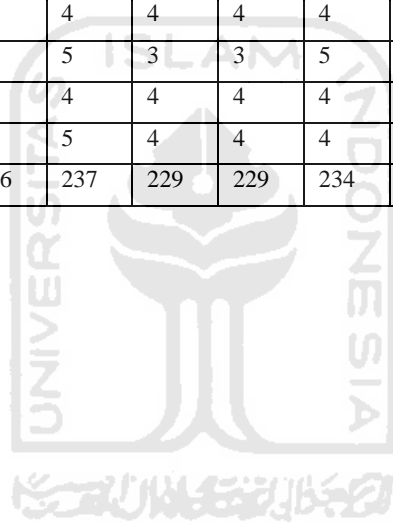


40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
43	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
44	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5
50	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3
53	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
56	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
57	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
	235	236	236	235	232	228	235	235	234	234	239



No	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Total Y
1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	96
2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	92
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	95
6	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	92
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
8	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	90
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
10	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	102
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
13	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	76
14	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	96
15	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	89
16	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	90
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
20	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	97
21	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	86
22	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	102
23	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	92
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	89
26	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	86
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
29	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	90
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	88
32	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	94
33	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	96
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	84
40	4	3	3	5	5	3	3	4	4	3	3	86

41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	88
44	4	5	5	5	5	4	4	4	5	2	2	93
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
49	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	90
50	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	92
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	90
52	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	91
53	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	88
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
55	5	4	4	5	5	3	3	5	5	4	5	99
56	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	98
57	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	95
	237	234	232	236	237	229	229	234	234	230	224	5135



LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS

HASIL UJI RELIABILITAS

KARAKTERISTIK RESPONDEN



Hasil Uji Validitas Keselamatan Kerja (X1)

No Butir	r_{hitung}	r_{tabel}
1	0,442	0,261
2	0,414	0,261
3	0,452	0,261
4	0,452	0,261
5	0,408	0,261
6	0,404	0,261
7	0,480	0,261
8	0,404	0,261
9	0,497	0,261
10	0,507	0,261
11	0,370	0,261
12	0,628	0,261
13	0,528	0,261
14	0,691	0,261
15	0,303	0,261
16	0,442	0,261

Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Kerja (X2)

No Butir	r_{hitung}	r_{tabel}
1	0,491	0,261
2	0,588	0,261
3	0,480	0,261
4	0,577	0,261
5	0,582	0,261
6	0,637	0,261
7	0,689	0,261
8	0,667	0,261
9	0,730	0,261
10	0,724	0,261
11	0,684	0,261
12	0,588	0,261

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No Butir	r_{hitung}	r_{tabel}
1	0,382	0,261
2	0,377	0,261
3	0,456	0,261
4	0,484	0,261
5	0,450	0,261
6	0,416	0,261
7	0,472	0,261
8	0,472	0,261
9	0,545	0,261
10	0,545	0,261
11	0,528	0,261
12	0,414	0,261
13	0,404	0,261
14	0,425	0,261
15	0,512	0,261
16	0,487	0,261
17	0,336	0,261
18	0,336	0,261
19	0,625	0,261
20	0,544	0,261
21	0,314	0,261
22	0,279	0,261

Hasil uji Reliabilitas Keselamatan Kerja (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	57	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.756	.759	16

Hasil Uji Reliabilitas Kesehatan Kerja (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	57	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.852	.854	12

Hasil Uji reliabilitas Kinerja (Y)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	57	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	22

Karakteristik Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Persentase
Kurang dari 30 Tahun	10	17,54
31- 40 Tahun	18	31,58
41-50 Tahun	20	35,09
Lebih dari 50 Tahun	9	15,79
Jumlah	57	100

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMU	45	79,94
D3	6	10,53
S1	4	7,02
S2	2	3,51
Jumlah	57	100

Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
Kurang dari 1 Tahun	7	12,28
1-5 Tahun	11	19,30
6-10 Tahun	14	24,56
Lebih dari 10 Tahun	25	43,86
Jumlah	57	100

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	51	89,47
Perempuan	6	10,53
Jumlah	57	100

LAMPIRAN 4

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF



Pernyataan Positif Variabel Keselamatan Kerja (X1)

ITEM	1		2		3		4		5		TOTAL		STATISTIK	PERSENTASE
	STS		TS		N		S		SS					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	MEAN	
X _{1,2}	0	0	1	1,8	4	7	38	66,7	14	24,6	57	100	4,14	82,81
X _{1,3}	0	0	1	1,8	3	5,3	47	82,5	6	10,5	57	100	4,02	80,35
X _{1,6}	0	0	1	1,8	5	8,8	47	82,5	4	7	57	100	3,95	78,95
X _{1,7}	0	0	1	3,5	5	8,8	49	86	2	3,5	57	100	3,91	78,25
X _{1,9}	0	0	2	3,5	3	5,3	39	68,4	13	22,8	57	100	4,11	82,11
X _{1,10}	0	0	2	3,5	5	8,8	40	70,2	10	17,5	57	100	4,02	80,35
X _{1,13}	0	0	0	0	0	0	30	52,6	27	47,4	57	100	4,47	89,47
X _{1,15}	0	0	0	0	0	0	27	47,4	30	52,6	57	100	4,53	90,53
TOTAL MEAN													4,14	82,85

Pernyataan Negatif Variabel Keselamatan Kerja (X1)

ITEM	5		4		3		2		1		TOTAL		STATISTIK	PERSENTASE
	STS		TS		N		S		SS					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	MEAN	
X _{1,1}	15	26,3	37	64,9	4	7	1	1,8	0	0	57	100	4,16	83,16
X _{1,4}	6	10,5	47	82,5	3	5,3	1	1,8	0	0	57	100	4,02	80,35
X _{1,5}	4	7	48	84,2	4	7	1	1,8	0	0	57	100	3,96	79,30
X _{1,8}	4	7	47	82,5	5	8,8	1	3,5	0	0	57	100	3,95	78,95
X _{1,11}	8	14	46	80,7	1	1,8	2	3,5	0	0	57	100	4,05	81,05
X _{1,12}	11	19,3	37	64,9	7	12,3	2	3,5	0	0	57	100	4,00	80,00
X _{1,14}	24	42,1	33	57,9	0	0	0	0	0	0	57	100	4,42	88,42
X _{1,16}	26	45,6	31	54,4	0	0	0	0	0	0	57	100	4,46	89,12
TOTAL MEAN													4,13	82,54

Pernyataan Positif Variabel Kesehatan Kerja (X2)

ITEM	1		2		3		4		5		TOTAL		STATISTIK	PERSENTASE
	STS		TS		N		S		SS					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	MEAN	
X _{2,1}	0	0	1	1,8	3	5,3	42	73,7	11	19,3	57	100	4,11	82,11
X _{2,3}	0	0	1	1,8	2	3,5	40	70,2	14	24,6	57	100	4,18	83,51
X _{2,5}	0	0	1	1,8	0	0	32	56,1	24	42,1	57	100	4,39	87,72
X _{2,7}	0	0	1	1,8	1	1,8	39	68,4	16	28,1	57	100	4,23	84,56
X _{2,9}	0	0	0	0	2	3,5	39	68,4	16	28,1	57	100	4,25	84,91
X _{2,11}	0	0	1	1,8	4	7	37	64,9	15	26,3	57	100	4,16	83,16
TOTAL MEAN													4,22	84,33

Pernyataan Negatif Variabel Kesehatan Kerja (X2)

ITEM	5		4		3		2		1		TOTAL		STATISTIK	PERSENTASE
	STS		TS		N		S		SS					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	MEAN	
X _{2,2}	13	22,8	40	70,2	3	5,3	1	1,8	0	0	57	100	4,14	82,81
X _{2,4}	14	24,6	40	70,2	2	3,5	1	1,8	0	0	57	100	4,18	83,51
X _{2,6}	20	35,1	36	63,2	0	0	1	1,8	0	0	57	100	4,32	86,32
X _{2,8}	16	28,1	39	68,4	1	1,8	1	1,8	0	0	57	100	4,23	84,56
X _{2,10}	14	24,6	41	71,9	2	3,5	0	0	0	0	57	100	4,21	84,21
X _{2,12}	12	21,1	40	70,2	4	7	1	1,8	0	0	57	100	4,11	82,11
TOTAL MEAN													4,20	83,92

Pernyataan Positif Variabel Kinerja (Y)

ITEM	1		2		3		4		5		TOTAL		STATISTIK	PERSENTASE
	STS		TS		N		S		SS					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	MEAN	
Y1	0	0	0	0	3	5,3	44	77,2	10	17,5	57	100	4,12	82,46
Y3	0	0	1	1,8	1	1,8	44	77,2	11	19,3	57	100	4,14	82,81
Y5	0	0	1	1,8	5	8,8	40	70,2	11	19,3	57	100	4,07	81,40
Y7	0	0	0	0	2	3,5	46	80,7	9	15,8	57	100	4,12	82,46
Y9	0	0	1	1,8	1	1,8	46	80,7	9	15,8	57	100	4,11	82,11
Y11	0	0	0	0	3	5,3	40	70,2	14	24,6	57	100	4,19	83,86
Y13	0	0	0	0	4	7	43	75,4	10	17,5	57	100	4,11	82,11
Y15	0	0	1	1,8	2	3,5	42	73,7	12	21,1	57	100	4,14	82,81
Y17	0	0	0	0	3	5,3	50	87,7	4	7	57	100	4,02	80,35
Y19	0	0	0	0	0	0	51	89,5	6	10,5	57	100	4,11	82,11
Y21	0	0	1	1,8	6	10,5	40	70,2	10	17,5	57	100	4,04	80,70
TOTAL MEAN													4,11	82,13

Pernyataan Negatif Variabel Kinerja (Y)

ITEM	5		4		3		2		1		TOTAL		STATISTIK	PERSENTASE
	STS		TS		N		S		SS					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	MEAN	
Y2	10	17,5	45	78,9	2	3,5	0	0	0	0	57	100	4,14	82,81
Y4	10	17,5	45	78,9	1	1,8	1	1,8	0	0	57	100	4,12	82,46
Y6	7	12,3	44	77,2	5	8,8	1	1,8	0	0	57	100	4,00	80,00
Y8	9	15,8	46	80,7	2	3,5	0	0	0	0	57	100	4,12	82,46
Y10	9	15,8	46	80,7	1	1,8	1	1,8	0	0	57	100	4,11	82,11
Y12	12	21,1	42	70,2	3	5,3	0	0	0	0	57	100	4,16	83,16
Y14	8	14,0	45	78,9	4	7	0	0	0	0	57	100	4,07	81,40
Y16	13	22,8	41	71,9	2	3,5	1	1,8	0	0	57	100	4,16	83,16
Y18	4	7	50	87,7	3	5,3	0	0	0	0	57	100	4,02	80,35
Y20	7	12,3	49	86,0	1	1,8	0	0	0	0	57	100	4,11	82,11
Y22	8	14	38	66,7	10	17,5	1	1,8	0	0	57	100	3,93	78,60
TOTAL MEAN													4,09	81,71

LAMPIRAN 5

UJI ASUMSI KLASIK UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA



Perhitungan Regresi Berganda Pengaruh Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.440	3.48575

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.460	22.980	2	54	.000	1.825

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558.437	2	279.219	22.980	.000 ^a
	Residual	656.124	54	12.150		
	Total	1214.561	56			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.668	8.211		4.466	.000
	Keselamatan Kerja	.438	.126	.377	3.474	.001
	Kesehatan Kerja	.484	.121	.436	4.014	.000

a. Dependent Variable: Kinerja



Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Keselamatan Kerja	Kesehatan Kerja	Kinerja
	N	57	57	57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	66.1579	50.4737	90.0877
	Std. Deviation	4.00798	4.19228	4.65710
	Most Extreme Differences			
	Absolute	.137	.147	.157
	Positive	.095	.147	.157
	Negative	-.137	-.120	-.116
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.036	1.113	1.183
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.233	.168	.122

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

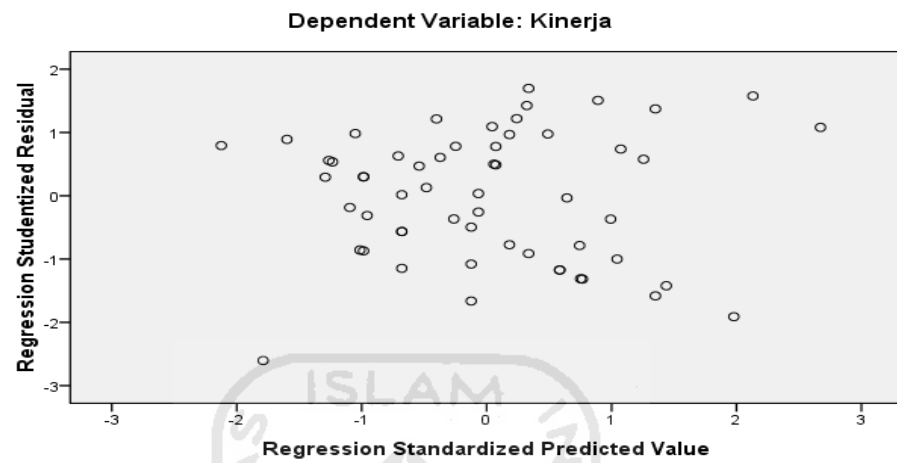
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Keselamatan Kerja	.546	.427	.347	.849	1.178
	Kesehatan Kerja	.582	.479	.401	.849	1.178

a. Dependent Variable: Kinerja



Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Uji Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.460	22.980	2	54	.000	1.825

b. Dependent Variable: Kinerja



LAMPIRAN 6

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

DATA DIRI PENELITIAN





MEGA DAYA PT

32, JL. PULOKAMBING
 JAKARTA INDUSTRIAL ESTATE PULOGADUNG
 JAKARTA 13930
 TELP. : (021) 4609390 - 4600190
 Fax : (021) 4609392 - 4603712
 E-mail : megadaya@indosat.net.id
 marketing@megadaya.com
 Website: www.megadaya.com

SURAT KETERANGAN
No. 009/PM/XII/2011

Divisi Personalia & Umum P.T. MEGA DAYA dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa Saudara dari Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta atas nama :

Nama : Muhamad Gigantiko Mulya
No. Mahasiswa : 08 311 233
Jurusan : Manajemen
Alamat : Iromejan GK III No. 783

Telah mengadakan riset/penelitian tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan kami tetanggal 30 November s/d 16 Desember 2011.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya.

Jakarta, 20 Desember 2011
P.T. MEGA DAYA
Divisi Personalia & Umum


Retno Budihastuti
Kepala



DATA DIRI PENELITI

Nama : Muhammad Gigantiko Mulya
 Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 25 Juli 1989
 Alamat : Iromejan GK III no 783 Yogyakarta
 e-mail : intermilan_meazza@yahoo.com
 No. Mahasiswa : 08311233
 No. Handphone : 085714135942
 Pendidikan :

1. Sekolah Dasar Muhammadiyah 41 Jakarta
2. Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 31 Jakarta
3. Sekolah Menengah Umum Negeri 103 Jakarta
4. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia