

SKRIPSI

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. VADHANA INTERNASIONAL DI DURI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH :

NOVIA

NPM : 165210170

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

ABSTRAK**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. VADHANA
INTERNASIONAL DI DURI****Oleh:****NOVIA
1652108170**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Vadhana Internasional Di Duri. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Vadhana Internasional sebanyak 966 karyawan. Sedangkan sampel adalah sebanyak 47 orang yang mewakili dari populasi. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Jenis dan sumber data adalah data primer dan sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu uji regresi linier sederhana, uji t dan Determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Vadhana Internasional Di Duri. Tingkat hubungan antara kedua variable pada kategori sangat kuat, yang berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sudah baik.

Kata kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT**THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (K3) ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. VADHANA INTERNATIONAL
IN DURI****By:****NOVIA
1652108170**

This study aims to determine the effect of occupational safety and health at PT. Vadhana International At Duri. The population in this study were employees of PT. Vadhana Internasional as many as 966 employees. While the sample is as many as 47 people who represent the population. Sampling using purposive sampling method. Types and sources of data are primary and secondary data, while data collection techniques use questionnaires and interviews. The data analysis used in this research is simple linear regression test, t test and determination (R²). The results of this study indicate that occupational safety and health (K3) has a positive effect on employee performance at PT. Vadhana International at Duri. The level of relationship between the two variables in the category is very strong, which means that the ability of the independent variable to explain the dependent variable is good.

Keywords: Occupational Health and Safety, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberi kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vadhana Internasional Di Duri”**. Yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru. Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru.
2. Bapak Abd. Razak Jer., SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru.
3. Bapak Awlya Afwa, SE., MM selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru.
4. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberi perhatian, bimbingan, saran, dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen selaku pengajar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah banyak memberi pengetahuan serta

karyawan/IT tata usaha yang telah memberi bantuan kepada penulis selama masa perkuliahan.

6. Pimpinan dan karyawan/i PT. Vadhana Internasional di Duri yang telah membantu penulis dalam melakukan pengumpulan data, memberikan saran dan masukan yang bermanfaat kepada penulis menyangkut penelitian ini.
7. Kepada kedua orang tua Ayahanda Kasni dan Ibunda Yeni dan adikku Farma Siswanto, yang telah memberikan doa dan dukungan dalam keberhasilan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih kepada sahabat Nabila Pamela, Anisa Safitri, dan Gian Zaim Fathullah yang selalu memberikan semangat dan terimakasih kepada teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Riau.

Penulis telah berusaha dengan maksimal dalam menyelesaikan skripsi ini. Namun, apabila masih terdapat kekurangan dan kelemahan baik dari segi penyusunan maupun dari segi isi, penulis mohon maaf.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Maret 2021
Penulis

NOVIA
NPM. 165210170

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN.....	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	10
2.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	10
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kesehatan Kerja	12
2.1.3 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	13
2.1.4 Dasar Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	14
2.1.5 Syarat-Syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja	15
2.1.6 Alasan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	16
2.1.7 Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	17
2.1.8 Dimensi dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	18
2.2 Kinerja Karyawan	21
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.2.2 Tujuan Kinerja Karyawan	22
2.2.3 Pengukuran Kinerja Karyawan	24
2.2.4 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	25
2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	28
2.2.6 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja & Kinerja Karyawan ...	29
2.3 Penelitian Terdahulu.....	30
2.4 Kerangka Penelitian	32

2.5 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian	34
3.2 Operasional Variabel	34
3.3 Populasi dan Sampel	35
3.4 Jenis Dan Sumber Data	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	36
3.6 Teknik Analisa Data	38
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	41
4.2 Visi dan Misi Perusahaan	43
4.3 Struktur Organisasi.....	44
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Indentifikasi Responden.....	45
5.1.1 Jenis Kelamin.....	45
5.1.2 Umur	46
5.1.3 Pendidikan Terakhir.....	47
5.1.4 Masa Bekerja	48
5.2 Uji Kualitas Data Penelitian.....	49
5.2.1 Uji Validitas.....	49
5.2.2 Uji Reliabilitas	50
5.3 Analisis Deskriptif Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	50
5.3.1 Mengawasi Tingkat Keselamatan dan Kesehatan	51
5.3.2 Pencegahan Kecelakaan.....	53
5.3.3 Pencegahan Penyakit	55
5.3.4 Manajemen Tekanan.....	59
5.3.5 Program Kesehatan	61
5.4 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan	65
5.4.1 Kualitas	66
5.4.2 Kuantitas	69
5.4.3 Ketepatan Waktu	74
5.5 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja	

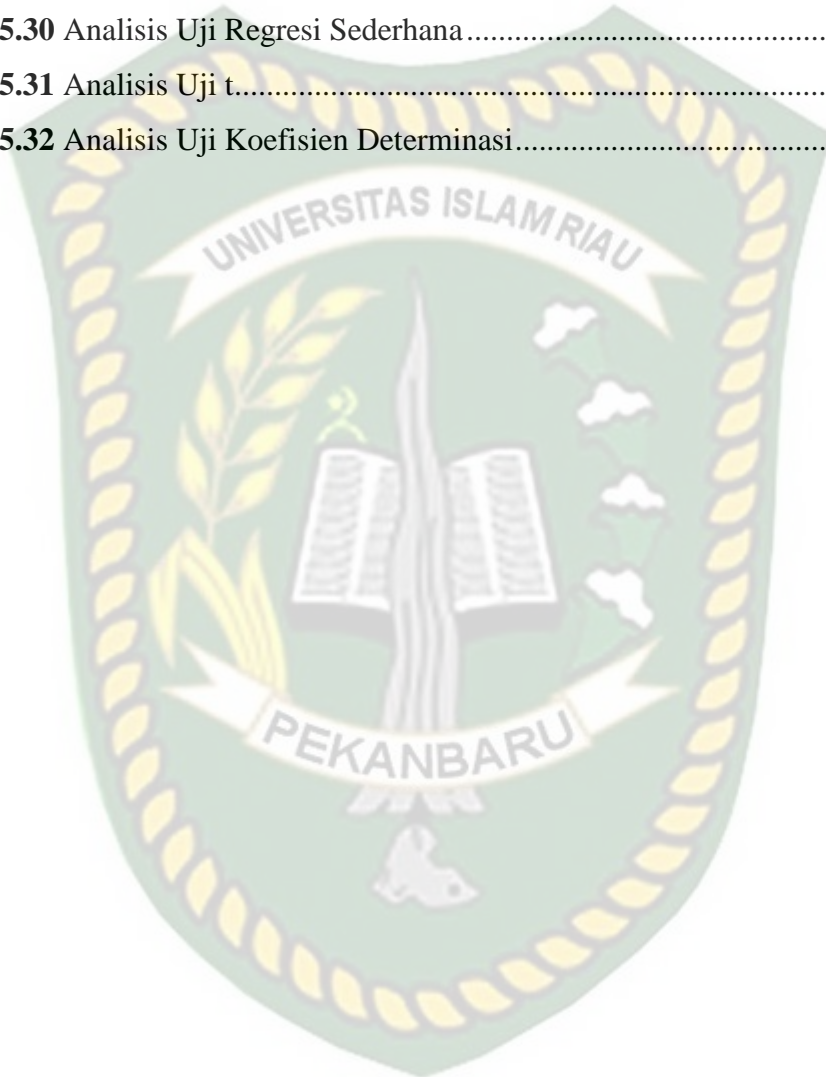
Karyawan.....	77
5.5.1 Uji Regresi Linier Sederhana.....	77
5.5.2 Uji T.....	78
5.5.3 Uji Determinasi (R^2).....	79
5.6 Pembahasan.....	79
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	82
6.2 Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Vadhana Internasional	2
Tabel 1.2 Data Tingkat Kecelakaan Kerja Pada PT. Vadhana Internasional	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.2 Instrumen Skala Pengukuran.....	37
Tabel 5.1 Jenis Kelamin Responden	45
Tabel 5.2 Usia Responden.....	46
Tabel 5.3 Pendidikan Terakhir Responden	47
Tabel 5.4 Masa Bekerja Responden	48
Tabel 5.5 Uji Validitas	48
Tabel 5.6 Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 5.7 Tingkat Kejadian Kecelakaan Kerja.....	51
Tabel 5.8 Tingkat Frekuensi Kecelakaan	52
Tabel 5.9 Ergonomis	53
Tabel 5.10 Komite Keselamatan dan Kesehatan Kerja	54
Tabel 5.11 Penyimpanan Catatan Pencegahan Penyakit.....	56
Tabel 5.12 Pengawasan	57
Tabel 5.13 Menjaga Kebersihan Lingkungan Kerja.....	58
Tabel 5.14 Mengadakan Pelatihan K3.....	59
Tabel 5.15 Mengelola Kejenuhan.....	60
Tabel 5.16 Penghentian Rokok.....	62
Tabel 5.17 Menjaga Pola Hidup Sehat	63
Tabel 5.18 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden	64
Tabel 5.19 Keterampilan Dalam Bekerja	66
Tabel 5.20 Tanggung Jawab Karyawan	67
Tabel 5.21 Ketelitian Dalam Bekerja	68
Tabel 5.22 Kecakapan Kerja	69
Tabel 5.23 Hasil Kerja.....	70
Tabel 5.24 Kemampuan Pekerjaan	71

Tabel 5.25 Pencapaian Target	72
Tabel 5.26 Proses Kerja.....	73
Tabel 5.27 Tingkat Kehadiran.....	74
Tabel 5.28 Ketepatan Waktu Bekerja.....	75
Tabel 5.29 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden	76
Tabel 5.30 Analisis Uji Regresi Sederhana.....	77
Tabel 5.31 Analisis Uji t.....	78
Tabel 5.32 Analisis Uji Koefisien Determinasi.....	79



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Vadhana Internasional	44



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Didalam suatu bisnis perusahaan maka yang sangat dibutuhkan perusahaan ialah seperti modal, bahan, dan alat-alat untuk menjalankan bisnis. Bukan hanya itu tetapi membutuhkan orang, atau karyawan. Sumber daya manusia (SDM) adalah yang paling penting dan sangat penting. Karena tanpa orang baik, perusahaan juga tidak akan berjalan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena mereka memiliki alat, bakat, keinginan, pengetahuan, emosi dan kreativitas yang mereka butuhkan untuk mencapai visi dan misi mereka.

Kinerja karyawan merupakan sikap aktual yang ditunjukkan setiap orang sebagai kinerja dari pekerjaan yang mereka hasilkan, tergantung pada perannya dalam perusahaan. Masalah kesehatan dan keselamatan kerja pada awalnya berfokus pada perlindungan pekerjaan dari masalah keselamatan kerja, kehilangan dan cedera akibat kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lapangan. Jika perusahaan memperhatikan K3, karyawan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan semangat kerja. Ketika memastikan kesehatan dan keselamatan kerja membutuhkan semangat karyawan, maka sumber daya manusia selalu berhubungan dengan K3.

Pekerja berhak untuk mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja tetapi harus sesuai dengan peraturan yang ada di tetapkan oleh perusahaan, dan faktor kesehatan dan keselamatan dalam bekerja adalah salah satu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila seorang pekerja merasa aman

dilingkungan kerja, dia merasa tenang dan terlindungi dan bekerja dengan sangat baik. Salah satu upaya kami untuk melindungi karyawan kami adalah dengan menerapkan program K3.

PT. Vadhana International merupakan perusahaan yang beroperasi dibidang jasa konstruksi, konsultasi, rental mobil dan alat berat. Seiring waktu dan kebutuhan industri berkembang, Vadhana mengambil langkah-langkah kreatif dan inovatif untuk menyediakan layanan terkait lainnya. Berikut ini adalah data jumlah karyawan PT. Vadhana Internasional yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Bagian Produksi Migas Pada
PT. Vadhana Internasional Tahun 2020

No	Project	Jumlah Karyawan
1	Drilling Suport Service (DSS)	118
2	Electrical Power Integrity Repair & Reinforcement	91
3	H2S Equipment Moutoring Services	27
4	Sumatra Light Operation North	683
5	Patra Drilling Kontraktor	47
6	Other	-
	Jumlah Karyawan	966

Sumber: *PT. Vadhana Internasional*

Berdasarkan pada tabel di atas maka jumlah seluruh karyawan PT. Vadhana Internasional sebanyak 966 karyawan, diantaranya yaitu 118 karyawan di project Drilling Suport Sarvices (DSS), 91 karyawan di project Electrical Power Integrity Repair & Reinforcement, 27 karyawan di project H2S Equipment Moutoring Services, 683 karyawan di project Sumatra Light Operation North, dan 47 karyawan di project Patra Drilling Kontraktor .

Keselamatan dan kesehatan kerja digunakan untuk salah satu aspek perlindungan untuk para pekerja dan perlindungan aset perusahaan, dengan tujuan

utama untuk menjamin keselamatan dan kesehatan seluruh karyawan dan melindungi personel (SDM). Dengan adanya kesehatan dan keselamatan kerja diharapkan dapat menurunkan nilai kecelakaan kerja umumnya di Indonesia. Jika terjadi sesuatu yang merugikan karyawan dalam bekerja seperti kecelakaan maka akan mengakibatkan kematian, atau apabila pekerja tersebut untuk sementara tidak dapat bekerja karena cacat fisik atau sakit, maka karyawan tersebut mungkin tidak dapat bekerja secara normal atau mungkin tidak dapat melakukan pekerjaan. jika jatuh atau jatuh di bawah tingkat tradisional Oleh karena itu, kompensasi kecelakaan dan penyakit akibat kerja diperlukan karena mengarah pada pengembangan moral untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Jika terjadi kecelakaan dan penyakit dalam bekerja maka perusahaan akan mengalami kerugian finansial dan material. Kecelakaan dan penyakit dapat menyebabkan cedera ringan atau serius pada karyawan dan kematian. Pemerintah juga telah mengeluarkan aturan tentang perlindungan pekerja. Republik Indonesia memberlakukan Undang-Undang Ketenagakerjaan (1949-1951), setelah itu Peraturan Pemerintah No. Peraturan ini mulai berlaku pada tahun 1951. Undang-undang kecelakaan ini juga dikenal sebagai Undang-Undang Kompensasi Kecelakaan Pekerja, yang memberikan kompensasi bagi para pekerja jika mengalami kecelakaan dan mendapatkan penyakit pada saat bekerja.

Menurut data Kementerian Kesehatan, jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2015 sebanyak 9.891, 2016 sebanyak 21.735, 2017 sebanyak 35.917, dan 2018 sebanyak 24.910 (www.depkes.go.id). Hal ini menjelaskan perlunya penyempurnaan peraturan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di lingkungan industri agar dapat mengalami pengurangan kecelakaan kerja. Keselamatan dan

kesehatan kerja merupakan yang terpenting dari keseluruhan proses manajemen yang membantu memastikan operasi jangka panjang perusahaan dan memungkinkan upaya peningkatan keselamatan dan kesehatan karyawan, serta menyediakan fasilitas dan peralatan pendukung.

Kententuan K3 yang ditanggung perusahaan adalah alat pelindung diri (APD) untuk keselamatan kerja, tersedianya alat-alat untuk kerja, serta tanggungan sosial kesehatan untuk karyawan, dan jaminan pemeliharaan kesehatan pekerja. Adapun data kecelakaan kerja dari 2016-2019 pada PT. Vadhana Internasional yaitu:

Tabel 1.2

Data Kecelakaan Kerja Karyawan pada PT. Vadhana Internasional

Kecelakaan Kerja PT. Vadhana Internasional Selama Tahun 2016-2019*					
Tahun	Jumlah Karyawan	Luka Ringan	Luka Berat	Meninggal Dunia	Total Kecelakaan Kerja
2016	63	25	5	0	30
2017	57	22	7	0	29
2018	52	18	4	0	22
2019	47	13	3	0	16
Jumlah Keseluruhan		78	19	0	97

Sumber: *PT. Vadhana Internasional*

Berdasarkan tabel diatas bahwa data kecelakaan kerja PT. Vadhana Internasional menurun pada tahun 2016 dengan jumlah 30 karyawan dimana luka ringan 25 karyawan dan 5 luka berat, pada tahun 2017 mengalami penurunan dengan jumlah 29 karyawan dimana 22 luka ringan dan 7 luka berat, pada tahun 2018 mengalami penurunan dengan jumlah 22 karyawan dimana 18 luka ringan dan 4 luka berat, adapun pada tahun 2019 jumlah kecelakaan kerja mengalami

penurunan menjadi 16 karyawan dimana 13 luka ringan dan 3 luka berat. Berdasarkan data kecelakaan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa setiap tahunnya jumlah rata-rata karyawan yang kecelakaan tiap tahunnya menurun atau semakin kecil.

Penyebab dari terjadinya kecelakaan yang ada diperusahaan ini adalah seperti lalainya karyawan dalam menggunakan safety pada saat bekerja atau tidak menggunakan alat pelindung diri saat melakukan suatu pekerjaan, seperti tidak menggunakan helmet, tidak menggunakan alat pelindung jatuh saat bekerja di ketinggian atau tidak menggunakan alat pelindung mata dan wajah saat melakukan pekerjaan. Pekerja sering berasumsi atau terlalu percaya diri bahwa dirinya tidak akan celaka sehingga pekerja masih ada tidak memiliki waktu untuk memakai alat pelindung diri dan adapun karyawan yang masih lupa harus memakai alat pelindung diri sehingga melanggar aturan aturan yang telah diterapkan oleh perusahaan sehingga menyebabkan kecelakaan di lingkungan kerja. Karyawan juga masih sering menggunakan peralatan kerja yang tidak tepat sesuai peruntukkan pekerjaannya atau menggunakan peralatan kerja yang benar tapi cara penggunaannya yang keliru.

Bukan hanya lalai dalam penggunaan safety atau APD tetapi ketidaktahuan pekerja harus memakai alat pelindung diri dan alat pelindung diri yang digunakan tidak cocok atau tidak nyaman saat dipakai. Sehingga perusahaan juga harus menyediakan alat pelindung diri yang nyaman dan cocok untuk pekerja, memberikan pelatihan dalam pemilihan dan penggunaan alat pelindung diri, memasang rambu K3 APD di area kerja, serta melakukan pengawasan dan berani menegur pekerja yang lalai dalam menggunakan alat pelindung diri.

Proses K3 khususnya pada keselamatan kerja dapat dilaksanakan karyawan untuk mengurangi kecelakaan yang terjadi selama berada di lingkungan

pekerjaan, dengan menggunakan data pengurangan jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Disini peneliti menarik dalam penelitian salah satu project yang ada di PT. Vadhana Internasional. Bagi perusahaan, aspek pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja adalah prasyarat mutlak untuk mencapai visi perusahaan yang telah ditetapkan. Baik karyawan mikro maupun makro UU K3 PT. Vadhana Internasional.

PT. Vadhana Internasional merupakan salah satu perusahaan yang menggunakan alat berat. Jika perusahaan menggunakan alat berat dalam jumlah banyak, kecelakaan dan kejadian yang tidak diinginkan dapat menyebabkan cedera karena perusahaan harus memastikan keselamatan dan kesehatan karyawannya saat menggunakan atau mengoperasikan mesin tersebut.

Apabila K3 perusahaan terpenuhi, karyawan bisa bekerja dalam suasana hati yang nyaman dan tenang serta meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan penjelasan diatas, maksud dan tujuan dari observasi yang telah dilakukan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana K3 dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Vadhana Internasional.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis membuat suatu rumusan masalah penelitian ini yaitu: **“Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vadhana Internasional di Duri”**.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Vadhana Internasional Di Duri.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Karyawan pada PT. Vadhana Internasional Di Duri.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vadhana Internasional Di Duri.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diinginkan dari hasil penelitian adalah:

- a) Manfaat bagi peneliti

Sebagai pengetahuan dan penambahan wawasan mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan sebagai pengembangan ide yang didapatkan selama kuliah.

- b) Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian juga diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran terhadap perusahaan mengenai keseimbangan kehidupan kerja.

c) Manfaat bagi pihak lain

Sebagai bahan referensi/masukan untuk peneliti selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I

Dalam bab 1 disajikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II

Bab ini tentang teori-teori utama mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III

Berisi mengenai metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV

Menggambarkan mengenai pandangan global perusahaan yaitu, Sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V

Hasil penelitian dan pembahasan yaitu, menguraikan mengenai hasil dari analisis data.

BAB VI

pada bab ini terdapat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dikerjakan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESA

2.1 Keselamatan Kerja

2.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

berdasarkan dasar hukum dan peraturan UU Keselamatan dan Kesehatan Industri Nomor 1 Tahun 1970, mencakup semua bagian pekerjaan yang berbahaya di semua lingkungan kerja, mau didarat dan di air, maupun di udara yang ada di kawasan daerah Republik Indonesia.

Menurut Suparyadi (2015), keselamatan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi bebas kecelakaan bagi karyawan melaksanakan tugasnya. sedangkan menurut Mangkunegara (2013) keselamatan kerja berarti keadaan aman, yaitu tidak ada rasa sakit, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Pendapat lain dari Marwansyah (2016) adalah untuk melindungi karyawan dari cedera akibat kecelakaan kerja.

Menurut Mangkunegara (2009), keselamatan kerja mengacu pada keadaan tenang dan terjamin terhadap rasa sakit, cedera, dan kerusakan di tempat kerja. Menurut Kasmir (2016) keselamatan kerja merupakan upaya melindungi seluruh karyawan. Dengan kata lain, kami berusaha untuk mencegah karyawan mengalami kecelakaan selama aktivitas mereka.

Menurut Kuswana (2014), keselamatan kerja adalah keadaan aman dari rasa sakit dan kerusakan serta kehilangan pekerjaan, baik saat menggunakan alat, bahan dan mesin dalam pengolahan, teknologi pengemasan, penyimpanan, serta pemeliharaan dan penjaminan. lingkungan kerja. Oleh karena itu, secara umum keselamatan kerja mengacu pada pengendalian kerugian akibat kecelakaan

(controlling accidental losses) dan dapat mengurangi resiko-resiko bekerja yang tidak bisa diterima.

Kemudian International Occupational Hygeiene Association (IOHA) oleh Dewi Hanggraini (2012) mendefenisikan, Kesehatan dan keselamatan kerja memprediksi, mengenali, menilai, dan mengendalikan potensi bahaya yang mempengaruhi kesehatan di lingkungan kerja yaitu ilmu yang dipertimbangkan kesehatan pekerja dan dampaknya terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar, menurut Siswanto dari Ari Andriyas Puji (2016), dengan mengenali apa penyebab kecelakaan kerja menyatakan bahwa itu merupakan system yang diberikan untuk pekerja agar dapat terhindar dari kecelakaan yang disebabkan oleh hubungan kerja di lingkungan kerja. Kecelakaan dan penyakit akibat kerja Tindakan antisipatif sebagai akibat dari hubungan kerja dan ketika peristiwa tersebut terjadi.

Keselamatan kerja merupakan suatu cara yang mengatur sesorang dalam perusahaan agar dapat bekerja dalam keadaan sehat dan tentram serta menghindari adanya penyakit dan kecelakaan selama proses bekerja.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kesehatan Kerja

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan Kerja Sedarmayanti (2011) meliputi:

1. Kebersihan

Dengan adanya kebershan maka akan membuat karyawan terhindar dari penyakit.

2. Ventilasi, pemanasan dan pendinginan

Ventilasi menyeluruh diperlukan untuk kesehatan karyawan.

3. Pencegahan kecelakaan

Terlepas dari apakah itu penyebab teknis atau penyebab manusia, kita harus menghilangkan penyebabnya dan berusaha untuk mencegah kecelakaan. Upaya ke arah ini terlalu beragam untuk dibahas, termasuk upaya regulasi, standar teknis, serta pemantauan dan pemeliharaan hubungan kerja yang baik.

2.1.3 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Kasmir (2016), tujuan yang sebenarnya diharapkan oleh bisnis dan karyawan dari program keselamatan kerja. Dalam prakteknya, tujuan dari program keselamatan kerja, yang dapat dilihat sebagai:

- 1) Berikan karyawan rasa nyaman dan tenang
- 2) Efisiensi cara dalam bekerja
- 3) Membuat karyawan lebih berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Membuat karyawan patuh terhadap aturan dan standar kerja.
- 5) Tidak mengganggu dalam pelaksanaan kerja
- 6) Hemat waktu dan biaya
- 7) Pencegahan kecelakaan
- 8) Hindari permintaan dari pihak luar

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013), tujuan K3 adalah:

- a) Menjamin kesehatan dan keselamatan karyawan.
- b) Untuk memastikan bahwa semua peralatan dan peralatan kerja digunakan secara efektif
- c) Untuk menjaga semua keselamatan dari kinerja produksi
- d) Karena ada jaminan pemeliharaan dan peningkatan kesehatan pegawai
- e) Untuk menambahkan semangat karyawan

- f) Menghindari penyakit dan penyakit akibat lingkungan kerja

2.1.4 Dasar Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pemberian jaminan oleh pemerintah kepada para pekerja melalui rangsangan UU Kecelakaan Nomor 33 Tahun 1947 yang mulai ditetapkan pada tanggal 6 Januari 1951, diikuti dengan keputusan pemerintah yang menyatakan pemberlakuan keputusan kecelakaan Tahun 1947, dimana merupakan bukti pentingnya keselamatan kerja di perusahaan.

Rizky Argama (Ibrahim J. Kusuma, 2010) mengatakan yang menjadi dasar aturan hukum di Indonesia dalam pelaksanaan K3 adalah:

- a) UU keselamatan kerja Nomor 1 Tahun 1970
- b) UU Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial No. 3 Tahun 1992
- c) Perintah Eksekutif 22/1993 tentang penyakit akibat hubungan kerja
- d) Aturan dalam pendaftaran, pembayaran baik kompensasi finansial maupun nonfinansial serta jaminan pelayanan keselamatan para pekerja.

2.1.5 Syarat-Syarat Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pada dasarnya, Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Industri Pasal 3 (1) yang dikutip oleh Tarkawa (2008) bertujuan untuk:

- a) Pencegahan serta pengurangan kecelakaan.
- b) Memberikan cara dalam penyelamatan diri jika terjadi bahaya yang tidak diinginkan.
- c) Memberikan pertolongan jika terjadi musibah dalam bekerja.
- d) Menyediakan APD untuk karyawan.
- e) Mempertahankan suhu udara yang baik di lingkungan kerja.
- f) Sediakan pemurnian siklus udara yang memadai dalam proses kerja .

- g) Menjaga kebersihan lingkungan kerja
- h) Penerapan sikap dan perilaku dilingkungan kerja.
- i) Memastikan serta memfasilitasi bongkar muat barang, pengolahan dan penyimpanan.
- j) Hindari paparan arus berbahaya.
- k) Mengamankan dan memfasilitasi transportasi.
- l) Melindungi dan menjaga asset bangunan.
- m) Menyesuaikan serta melengkapi keselamatan kerja yang berisiko tinggi terhadap kecelakaan.

2.1.6 Alasan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam buku Bangun (2012) terdapat tiga alasan pentingnya keselamatan kerja, dan merupakan kewajiban semua perusahaan untuk melakukannya.

1. Moral

Manusia adalah makhluk paling mulia di dunia, sehingga perlu diperlakukan dengan baik di dalam organisasi. Manusia berhak dalam K3, perlindungan tata karma serta perilaku, kemudian diperlakukan dengan baik sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Untuk mengurangi kecelakaan dalam bekerja maka pengusaha menerapkan program K3.

2. Hukum

UU ketenagakerjaan menjamin bahwa semua pekerja menghadapi risiko ketenagakerjaan yang mereka hadapi. Majikan yang tidak bertanggung jawab atas perlindungan terhadap seseorang yang mengalami kecelakaan kerja maka dapat dikenakan hukuman sesuai dengan UU yang berlaku.

3. Ekonomi

Banyak perusahaan mengalami alasan keuangan karena kecelakaan kerja yang dialami pekerja menimbulkan biaya yang cukup besar. Sebagian besar perusahaan membebankan biaya kepada perusahaan asuransi atas kerusakan yang disebabkan oleh kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawannya. Kerugian ini tidak hanya terhadap biaya pengobatan tetapi juga terhadap kompensasi lainnya.

2.1.7 Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Aturan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja adalah salah satu bagian dari keseluruhan sistem-sistem yang ada di perusahaan seperti mencakup struktur organisasi, perancangan, penerapan, kewajiban, kebijakan, metode dan sumber daya yang diperlukan, dijelaskan oleh Marwansha (2014) tentang definisi manajemen kesehatan dan keselamatan kerja. telah mengembangkan, menerapkan, mencapai, mengevaluasi dan memelihara kebijakan K3 dari perspektif manajemen risiko yang efektif dan efisien.

Adapun tujuan dari aturan manajemen K3 oleh Marwansyah (2014) yaitu dapat membentuk aturan K3 di lingkungan kerja, termasuk manajer dan para karyawannya, untuk mengurangi resiko-resiko yang bahaya dalam bekerja. Menciptakan kondisi lingkungan kerja yang efektif dan efisien. Dari pernyataan dapat disimpulkan bahwa aturan K3 ini termasuk dalam bagian manajemen kantor yang melibatkan karyawan dan lingkungan kerja yang bertujuan untuk kenyamanan dan efisiensi.

5.1.8 Dimensi dan Indikator Keselamatan Kerja

Seperti yang dijelaskan Jackson (2011), ada lima aspek kesehatan dan keselamatan kerja. Ini adalah pemantauan tingkat keselamatan kerja, pencegahan

kecelakaan, pencegahan penyakit, manajemen stress dan program kesehatan. Paragraf berikutnya menjelaskan lima dimensi. Pemantauan tingkat kesehatan dan keselamatan kerja penting untuk bisnis. OSHA mengarahkan semua perusahaan memelihara dan menyimpan semua informasi kecelakaan serta riwayat kesehatan karyawan. Berkas informasi kecelakaan dan kesehatan dibagi menjadi tiga yaitu tingkat kejadian, frekuensi, dan tingkat keparahannya. Adapun tujuan dari tiga bagian tersebut untuk mengukur total keseluruhan kecelakaan kerja yang terjadi dan penyakit yang terjadi dalam jangka waktu satu tahun, dan mengukur total serta tingkat keparahan kecelakaan dan penyakit per sejuta jam. Membantu menjelaskan waktu yang hilang karena pekerjaan, kecelakaan atau sakit karyawan.

Untuk meningkatkan keselamatan, perusahaan perlu mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Adapun cara untuk mencegah kecelakaan kerja dengan menggunakan ergonomi, membentuk komite kesehatan dan keselamatan kerja, mengubah perilaku karyawan dan menilai efektivitas intervensi. Metode ergonomis ini memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kesehatan mereka dan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi mereka. Komite Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi kecelakaan dan masalah kesehatan karyawan.

Contoh perubahan perilaku adalah bisnis menawarkan program kesehatan kepada karyawan. Sebagai contohnya, banyak perusahaan yang ada di Indonesia yang memberikan program BPJS kepada para karyawannya. Menilai efektivitas intervensi merupakan metode akhir. Apabila perusahaan tidak dapat melakukan sebuah penilaian, maka perusahaan akan menderita atas kerugian-kerugian akibat kecelakaan yang telah dilakukan oleh karyawan.

Ketika seorang karyawan jatuh sakit, perusahaan harus mencegah penyakit tersebut karena kerugian perusahaan lebih besar daripada kecelakaan kerja yang disebabkan oleh karyawan tersebut. Untuk alasan ini, perusahaan perlu menyimpan catatan penyakit karyawan mereka, memantau karyawan mereka, dan melakukan pengujian genetik. Banyak perusahaan membuat program untuk karyawan mereka dengan tujuan membantu mereka mengatasi masalah yang dilakukan para pekerja itu sendiri. Adapun cara untuk mengurangi tekanan pada para karyawan yaitu memberikan pelatihan bagi karyawan. Berikut adalah indikator dan dimensi K3 menurut Werner (2011), yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Melakukan pengawasan terhadap tingkat kesehatan dan keselamatan
 - a) Tingkat Kejadian Kecelakaan Kerja
 - b) Tingkat Frekuensi Kecelakaan
2. Pencegahan Kecelakaan
 - a) Ergonomis
 - b) Komite Keselamatan dan Kesehatan Kerja
3. Pencegahan Penyakit
 - a) Penyimpanan Catatan Pencegahan Penyakit
 - b) Pengawasan
 - c) Menjaga Kebersihan lingkungan kerja
4. Manajemen Tekanan
 - a) Mengadakan Pelatihan K3
 - b) Mengelola Kejenuhan
5. Program Kesehatan

- a) Penghentian Rokok
- b) Penurunan Berat Badan
- c) Menjaga Pola Hidup Sehat

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Keseluruhan dari hasil kualitas kerja yang diraih ketika karyawan menyelesaikan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya disebut dengan kinerja. Dalam hal ini, karyawan dapat memeriksa kinerjanya melalui informasi.

Menurut Rivai dalam Rusby (2017), kinerja merupakan sikap aktual yang dilihat sebagai kinerja dari pekerjaan yang diselesaikan karyawan sesuai dengan tugasnya di perusahaan. Dimana kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja merupakan sikap dan hasil kerja yang di raih untuk menyiapkan suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan dalam jangka waktu yang tertentu. Kinerja bisa diukur melalui tugas yang diberikan serta kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya kinerja mengandung unsur-unsur kriteria keberhasilan yang harus dipenuhi, yang memenuhi kriteria yang ditetapkan berarti kinerja yang baik, dan yang tidak memenuhi sebaliknya. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah kinerja atau keluaran pekerjaan yang diraih seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan.

2.2.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Sasaran kinerja dapat digambarkan untuk membenahi dan meningkatkan kinerja seseorang dalam organisasi tersebut. Tujuan yang lebih spesifik dalam

menilai kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan Kasmir (2016), kinerja perusahaan memiliki tujuan sebagai berikut:

a. Penyesuaian kompensasi

Dengan kata lain, hasil evaluasi kinerja digunakan untuk tujuan penyesuaian kompensasi, dan penyesuaian kompensasi dilakukan ketika kinerja meningkat. Penyesuaian ini dapat dilaksanakan melalui menaikkan gaji pokok, insentif, bonus serta tunjangan.

b. Keputusan penempatan

Seorang karyawan yang kinerjanya telah dievaluasi perlu dipindahkan ke unit atau bagian lain karena ternyata dia tidak akan dapat mengambil posisi saat ini. Di sisi lain, orang-orang dengan kinerja yang bagus hendaknya berhati-hati agar dapat mempertahankan kinerjanya sambil menunggu kebijakan perusahaan berikutnya.

c. Meningkatkan kualitas kerja

Dengan menilai kinerja, manajemen perusahaan dapat melihat kelemahan karyawan dan dimana sistem tersebut digunakan.

d. Perencanaan dan pengembangan karir

Untuk menentukan posisi jabatan seseorang dapat dilakukan melalui penilaian kinerja. Dengan kata lain, individu dengan peningkatan kerja terbaik akan di promosikan serta diberikan peringkat yang layak sesuai dengan hasil kerja yang dicapai. Selain itu, individu dengan kinerja buruk dapat dipindahkan ke departemen lain berdasarkan hasil analisis sebelumnya.

e. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Sasaran kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan berarti individu yang kurang mempunyai kompetensi dan kemampuan dilatih kembali untuk meningkatkan kinerja.

f. Kesempatan kerja yang adil

Penerapan aturan kinerja yang bagus dapat membawa rasa adil bagi seluruh individu di dalam perusahaan. Ini berarti bahwa individu yang berkinerja bagus akan dibayar untuk usaha mereka. Sebaliknya, mereka yang miskin atau tidak berhasil perlu menerimanya dengan lapang dada dan melakukan apa yang tidak mereka butuhkan.

2.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Hasil kinerja yang baik oleh suatu organisasi membawa berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan kepada karyawannya. Hasilnya juga bisa bentrok antara karyawan dan karyawan, atau antara karyawan dan manajemen. Untuk mengukur kinerja karyawan, dapat menggunakan kriteria kinerja yaitu kuantitas, kualitas, ketetapan waktu, efektivitas biaya dan beberapa indikator lainnya. Metrik ini berfungsi sebagai tolak ukur dalam mengukur kinerja karyawan. Menurut Bangun Wilson (2012), ketika mengukur kinerja karyawan, tolak ukur yang harus dipahami adalah sebagai berikut:

a) Kuantitas kerja

kuantitas menunjukkan berapa banyak pekerjaan yang merupakan pekerjaan standar. Jumlah pekerjaan dinilai dari berapa banyak jumlah pekerjaan dan bagaimana karyawan menghabiskan waktu. Volume kerja adalah jumlah tugas pekerjaan yang dapat karyawan lakukan dari waktu ke waktu untuk menyelesaikan pekerjaan pegawai.

b) Kualitas kerja

Setiap individu dapat memenuhi persyaratan agar dapat memperoleh hasil pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. Kualitas kerja setiap karyawan sangat berbeda.

Menurut Robbins (2006) untuk mengukur kinerja terdapat lima indikator yaitu:

- a) Kualitas pekerjaan dapat dinilai dari konsep karyawan terhadap mutu pekerjaan yang telah diselesaikan dan integritas pekerjaan mengenai keahlian karyawan.
- b) Ketepatan waktu adalah suatu pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, dan dapat memanfaatkan waktu yang telah disediakan dengan sebaik mungkin.
- c) Kuantitas merupakan volume produksi dalam total unit dan total siklus kegiatan yang dikerjakan.
- d) Efektivitas adalah tingkat penggunaan SDM, bakat, dana, teknologi, dan bahan baku, dan dengan tujuan untuk meningkatkan hasil pada setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian yaitu tingkat pegawai yang dapat melaksanakan tugasnya dan melaksanakan tugasnya. Tingkat di mana karyawan berkomitmen untuk bekerja untuk agensi dan bertanggung jawab untuk kantor.

5.2.4 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016), adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perilaku adalah:

1. Kemampuan dan keterampilan

Ini adalah kemampuan orang untuk bekerja. Semakin kompeten dan terspesialisasi, semakin akurat apa yang telah diselesaikan dalam pekerjaan maka harus sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Karyawan yang terbiasa dengan pekerjaannya menghasilkan hasil kerja yang baik dan sebaliknya. Dengan kata lain, mengetahui apa yang anda ketahui tentang pekerjaan anda memudahkan seseorang melakukan pekerjaan untuk karyawan tersebut.

3. Kepuasan kerja

Jika seseorang merasa bahagia, bersemangat, dan ingin melakukan pekerjaan maka pekerjaan yang akan diselesaikan akan berhasil. Begitu pula jika seseorang ikut mempengaruhi pekerjaan seorang karyawan.

4. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah pendorong untuk individu dalam bekerja. Ketika seorang individu mendapatkan motivasi yang kuat baik dari dalam maupun dari luar, maka ia akan terinspirasi dan termotivasi untuk melakukan sesuatu yang baik bagi perusahaan/organisasi.

Menurut Simanjuntak (2005) adapun faktor kinerja karyawan diantaranya:

- a) Hal-hal yang menyangkut kualitas dan kemampuan pegawai yaitu kondisi fisik pegawai, mental, etos kerja, pendidikan, dan motivasi kerja.
- b) Fasilitas pendukung merupakan sesuatu yang berkaitan dengan tempat kerja, peralatan dan teknologi serta hal-hal yang berkaitan dengan kebahagiaan hidup karyawan.

- c) Adapun yang menyangkut fasilitas di atas, yaitu pengelolaan kebijakan pemerintah dan hubungan perburuhan.

2.2.6 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah hal yang sangat penting bagi organisasi, perusahaan maupun karyawan akan mengalami kerugian baik itu secara langsung maupun tidak langsung akibat dari kecelakaan dan penyakit yang didapat dalam proses kerja. Keselamatan kerja dapat mengarahkan pada program dalam pengelolaan situasi sehingga menyebabkan kecelakaan kerja yang menyusun standar proses kerja yang mendasari pekerjaan (Rika Ampuh Hadiguna, 2009). Menurut Prabu Mangkunegara (2001) kesehatan kerja merupakan keadaan psikologis, emosional, atau bebas dari penyakit yang di dapatkan dari tempat kerja. Menurut Suyadi Prawirosentoso (2008), kinerja merupakan pekerjaan yang dihasilkan oleh individu maupun suatu kelompok di suatu organisasi untuk mencapai misi perusahaan yang bersangkutan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kami akan secara hukum mematuhi moral dan etika tanpa melanggar hukum. Dari temuan tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa peningkatan kinerja memerlukan penguatan kegiatan K3 untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel berikut menunjukkan penelitian sebelumnya yang digunakan untuk perbandingan dan referensi dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Elphiana E.G Yuliansyah M. Diah M. Kosasih Zen (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina EP ASSET 2 Prabumulih	Regresi Linier Sederhana	Berdasarkan hipotesis tersebut, kesehatan dan keselamatan kerja diketahui memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Artinya terdapat dampak kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Pertamina EP Asset 2 Wilayah Prabumulih. Maka hipotesis diterima. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana diperoleh hasil $Y = 2,874 + 0,441X + e$. Buktikan bahwa variabel K3 berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,441. Hal ini menunjukkan bahwa K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Pertamina EP Asset 2 wilayah Prabumulih.
2	Ade Sofyan (2015)	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Regresi Linier Sederhana	Hasil persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 39,12 + 0,587 X$. Variabel X (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

		Bekaert Indonesia Plant Karawang		bernilai positif sebesar 0,587. Artinya kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif atau langsung terhadap kinerja karyawan. Kesehatan dan keselamatan kerja, di sisi lain, memberikan kontribusi 37,82% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya (62,18%) dipengaruhi oleh faktor lain, menurut perhitungan koefisien determinasi.
3	Ade Maulana Aprianti EP Reni Shinta Dewi (2018)	Pengaruh K3 dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Marketing Operation Region IV	Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian menunjukkan bahwa K3 dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi berganda, K3 memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan, dengan perbedaan signifikan sebesar 0,020. PT PERTAMINA (Persero) MOR IV berencana melengkapi alat pelindung diri salah satunya alat pelindung diri masker belum ada, agar karyawan terus meningkatkan kinerjanya.
4	Eggy Aupal Marom Bambang Swasto Sunuharyo (2018)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan PT. Lion Metal Works Tbk)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi yang diberikan oleh variabel-variabel tersebut tidak memberikan kontribusi yang signifikan,

				<p>dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Hubungan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah searah dan cukup kuat. Keselamatan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesehatan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebagian.</p>
--	--	--	--	---

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut: “Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vadhana Internasional Di Duri”

BAB III

METODE PENELITIAN

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Duri tepatnya pada PT. Vadhana Internasional di Jalan Lintas Duri-Dumai KM. 8, Kel. Kulim Kecamatan Bathin Solapan.

b. Operasional Variable Penelitian

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja akibat hubungan kerja di lingkungan kerja dengan mengenali apa yang dapat menyebabkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja akibat hubungan kerja. perilaku jika itu terjadi. Ali Andrias Siswanto (2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Mengawasi Tingkat Keselamatan dan Kesehatan 	<ul style="list-style-type: none"> a) Tingkat Kejadian Kecelakaan Kerja b) Tingkat Frekuensi Kecelakaan 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Pencegahan Kecelakaan • Pencegahan Penyakit • Manajemen Tekanan • Program Kesehatan 	<ul style="list-style-type: none"> a) Ergonomis b) Komite Keselamatan dan Kesehatan Kerja a) Penyimpanan Catatan Pencegahan Penyakit b) Pengawasan c) Menjaga Kebersihan lingkungan kerja a) Mangadakan Pelatihan K3 b) Mengelola Kejenuhan a) Penghentian Rokok b) Menjaga Pola Hidup Sehat 	
Variabel kinerja (Y) Kinerja adalah hasil	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas 	<ul style="list-style-type: none"> a) Keterampilan dalam bekerja 	Ordinal

<p>kerja dan tindakan kerja yang dicapai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. (Kasmir, 2017).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Waktu 	<p>b) Tanggung Jawab karyawan c) Ketelitian dalam bekerja d) Kecakapan kerja</p> <p>a) Hasil kerja yang baik b) Kemampuan pekerjaan c) Pencapaian target d) Proses kerja</p> <p>a) Tingkat kehadiran b) Ketepatan waktu kerja</p>	
---	--	---	--

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generasi yang terdiri dari tujuan dengan kualitas dan sifat tertentu yang peneliti pelajari serta menarik kesimpulannya. Adapun populasi pada survei ini yaitu karyawan divisi lapangan PT. Vadhana Internasional yang berjumlah 966 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang ciri-cirinya telah diketahui dan telah mewakili seluruh populasi (kurang dari populasi). Karena metode pengambilan sampel untuk survey ini menggunakan metode non-probabilistik dengan metode pengambilan sampel intensional, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan khusus atau khusus. Untuk menghemat waktu, tenaga, dan biaya, sampel dari penelitian ini digunakan oleh Patra Drilling Kontraktor PT. Vadhana Internasional yang berjumlah 47 karyawan.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

- a) Data primer

Data primer adalah data yang penulis peroleh langsung dari kepentingan penelitian PT. Vadhana Internasional Duri serupa dengan tanggapan responden terhadap K3 pada PT. Vadhana Interasional.

b) Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan yang diperoleh dari PT. Vadhana Interasional di Duri yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Contohnya, seperti data jumlah pegawai, struktur organisasi, history singkat perusahaan, dan aktivitas PT. Vadhana Internasional di Duri.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggambarkan metode sebagai berikut:

a) Wawancara

Wawancara menggunakan pertanyaan kepada responden untuk mengumpulkan data dengan harapan mereka akan memberikan jawaban berdasarkan pertanyaan tersebut. Tujuan dari survei ini adalah untuk melihat secara lebih langsung dampak kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Perpustakaan

Studi buku, jurnal, risalah dan literatur terkait lainnya, dan studi teori dari institusi terkait.

c) Kuesioner

Survei adalah daftar pertanyaan yang perlu dijawab atau ditanyakan oleh responden (Sugishirono, 2012). Dalam survei tersebut, kami menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Vadhana Internasional, bidang kontraktor

pemboran kontraktor. Survei biasanya mencakup pertanyaan tentang semua variabel dan indikator penelitian. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Tabel 3.2
Instrumen Skala Pengukuran

Keterangan	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknik Analisa Data

Dari hasil data yang sudah dikumpul maka peneliti menganalisis data dengan menggunakan analisis kuantitatif. Tujuan analisis kuantitatif adalah analisis untuk menginterpretasikan data dalam bentuk numerik dan menggunakan alat statistik untuk memudahkan estimasi data mentah yang diperoleh. Analisis ini meliputi:

3.6.1 Uji Instrument Penelitian

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2004), validasi adalah tingkat reliabilitas dan keahlian instrumen yang digunakan. Instrument yang benar berarti instrument yang dipakai untuk mendapatkan data itu benar atau dapat dipakai untuk memakar apa yang sedang ditakar. Karena itu, perangkat yang benar adalah perangkat yang sangat cocok untuk memakar apa yang ditakar.

2) Uji Reliabilitas

Uji realiabilitas adalah tingkat reabilitas suatu hasil atau pengukuran. Pengukuran yang reliable adalah pengukuran yang memberikan hasil pengukuran

yang reliable (dapat diandalkan). Perangkat yang handal adalah perangkat yang dapat menghasilkan data yang sama dengan menggunakan objek yang sama beberapa kali. Metode pengujian reliabilitas yang dipakai dalam kasus ini adalah Cronbach's Alpha. Maka bisa dipakai Cronbach's Alpha untuk mencari reliabilitas suatu instrument yang skornya berupa range atau skala dari beberapa nilai.

3.6.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Ghozali (2016), analisis ini dapat menyimpulkan nilai variabel dependen seiring dengan kenaikan atau penurunan nilai variabel dependen, dan menentukan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Ini terkait dengan positif atau negatif. Rumus estimasi regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Nilai Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
- ϵ = Epsilon

3.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan upaya untuk menghasilkan seberapa besar variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) akan berubah. Jika koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka model regresi akan dianggap menjadi lebih baik karena variabel bebas yang digunakan penelitian ini dapat menjelaskan variabel terikat.

3.6.4 Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2016), uji-t ini dilakukan untuk menguji secara parsial koefisien regresi variabel bebas yaitu evaluasi kinerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Pengujian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% dan kriteria tingkat signifikansi 5% dalam pengujiannya. Jika nilai P t untuk setiap variabel independen $< 0,05$, H_0 ditolak dan H_1 diterima atau variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Maka apabila nilai P t untuk setiap variabel bebas $\geq 0,05$, H_0 diterima dan H_1 ditolak..



BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Vadhana International

PT. Vadhana International merupakan perusahaan swasta milik negara yang berkantor pusat di Duri Riau. Menjadi PT terbaik di kelasnya, Vadhana Internasional telah berkembang pesat sebagai perusahaan pengadaan di bidang jasa minyak dan gas. PT. Vadhana Internasional adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa minyak dan gas bumi berdasarkan Surat Tanda Daftar (SKT) yang dikeluarkan oleh Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (KESDM) Republik Indonesia. Selain itu, PT. Vadhana Internasional telah memulai kegiatan sebagai pendukung beroperasinya PT. Supraco pada tahun 1969. Layanan pertama yang diberikan oleh PT. Vadhana International menawarkan layanan termasuk perawatan dan perbaikan di sektor minyak dan gas alam.

Namun pada bulan Oktober 2004, PT. Vadhana Internasional akan menawarkan kembali perusahaan jasa hulu migas yang terintegrasi (integrated upstream oil and gas service company). Selain itu, untuk memperkuat lini bisnis, PT. Vadhana Internasional memiliki empat afiliasi, yang juga terintegrasi ke dalam struktur perusahaan. Saat ini, PT. Vadhana Internasional merupakan salah satu shelter di sektor jasa migas, dengan pelanggan perusahaan menengah dan mewah.

PT. Vadhana International (PT. VI) Pada bulan Juni 2006, sebagai subkontraktor PT Supraco Indonesia (PT. SPCI), menggunakan alat seperti truk vakum dan backhoe loader untuk membersihkan limbah dan membersihkan sumur minyak. Pertama-tama, karyawan PT. VI terdiri dari 20 orang, dan mottonya

adalah "Kami kuat". Seiring berjalannya waktu, PT.VI semakin berkembang dan dipercaya oleh PT. SPCI untuk tugas-tugas lain seperti perancah, instrumentasi dan perbaikan katup. Jumlah karyawan secara bertahap meningkat menjadi 120 (seratus dua puluh) orang.

Pada tahun 2008 PT VI telah berubah lebih dari sebelumnya (menjadi hari esok yang lebih baik), PT. Ankasona, PT. Kersuri, PT. Garuda, Indonesia Adhi Karya, PT. Rifansi dan PT Multistruktur. Selain menjadi subkontraktor PT.VI sebagai mitra kerja, CPI untuk proyek pengeboran sumur minyak di area PT. Petapahan, proyek pembersihan pipa duri, proyek katup duri, proyek instrumentasi duri, dll. Pada akhir proyek, telah berkembang dengan kontrak sekitar 400 orang, dan peralatan baru seperti peralatan sandblasting akan ditambahkan, dan tim khusus akan dibentuk untuk pekerjaan ini di masa depan. Vadhana International mengumumkan pada tahun 2011. Dengan motto baru *le's Growth with vadhana* yang diberlakukan di Jepang, kami mengajak seluruh karyawan untuk berperan aktif.

Vadhana selalu memberikan layanan dan produk secara profesional, menjunjung tinggi komitmen dan kepercayaan pelanggan kami. Vadhana memiliki SDM yang bisa diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan dari pelanggan kami. Pelayanan yang memuaskan adalah dasar penilaian klien. Untuk mewujudkannya, Vadhana perlu menjadi yang terbaik dalam kinerja pelayanan. Pelayanan dan produk Vadhana berkembang dengan cepat pada semua aspek pendukung bisnis yaitu; karyawan yang ahli dan berpengalaman, nilai laba usaha, pengadaan material yang berkualitas, Index HES grade "A" dan tanggung jawab atas lingkungan sosial. **Vadhana terus berupaya untuk memastikan**

bahwa semua karyawan, manajemen, dan pemegang saham bisnis mendapatkan bagian dari kesuksesan bisnis perusahaan.

4.2 Visi & Misi PT. Vadhana International

VISI

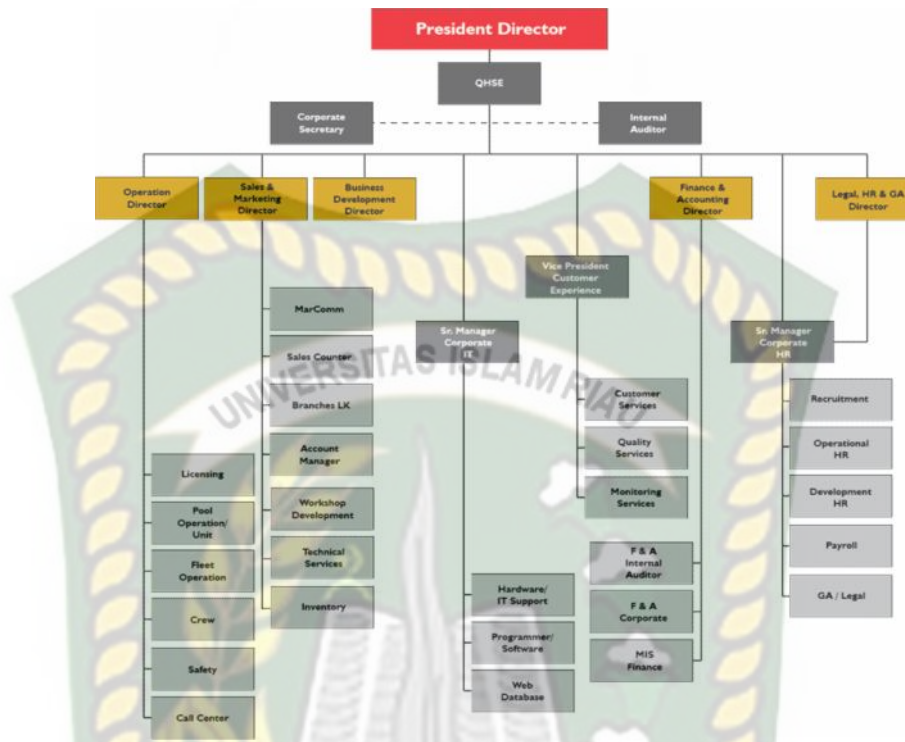
Visi PT Vadhana International adalah menjadi swasta nasional yang profesional, handal dan terus berusaha menjadi lebih baik.

MISI

Misinya adalah:

1. Kami selalu memberikan pelayanan dan pengadaan produk dengan sikap profesional, serta menjaga komitmen dan kepercayaan pelanggan kami.
2. Kami senantiasa berupaya untuk memastikan bahwa semua karyawan, manajemen, dan pemegang saham memiliki andil dalam keberhasilan bisnis perusahaan.
3. Kami akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
4. Kami selalu menerapkan standar kualitas dan HES (QHES) secara konsisten dalam operasional semua perusahaan.

4.3 Struktur Organisasi PT. Vadhana International



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber: PT. Vadhana International

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Sebagaimana telah disebutkan pada bab sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis dampak kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan kontraktor pemboran PT. Vadhana Internasional memiliki 47 karyawan. Sebelum penulis merinci temuan-temuan terkait di atas, ada baiknya untuk melihat terlebih dahulu gambaran umum dan karakteristik responden. Selain itu, Anda dapat mengharapkan untuk menambahkan informasi yang akan membantu memperjelas karakteristik responden dan menjelaskan latar belakang situasi responden. Data responden dapat dilihat dibawah ini:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Berikut ini akan dijabarkan identitas responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 5.1
Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	41	87,23
2	Perempuan	6	12,77
Jumlah		47	100,00%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berasarkan hasil penelitian diketahui jumlah karyawan pada PT. Vadhana International yang memiliki jenis kelamin laki-laki lebih banya dari pada perempuan. Untuk pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 41 responden atau 87,23% dan pegawai perempuan dengan jumlah 6 responden atau

12,77%. Dari tabel diatas menunjukkan pegawai laki-laki lebih dominan dalam penelitian ini yang dikarenakan bidang kerja yang dijadikan sampel penelitian ini merupakan bidang kerja yang membutuhkan pegawai yang memiliki mental dan fisik kerja yang baik.

5.1.2 Usia Responden

Sebagai aturan umum, usia dapat mempengaruhi perilaku dan pengambilan keputusan. Usia merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam melakukan suatu tugas yang diberikan, dan usia tersebut juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Semakin tua seseorang, semakin produktif dia. Berdasarkan 47 survei yang dibagikan, kami memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.2
Komposisi Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	9	19,15
2	26-30 Tahun	17	36,17
3	31-35 Tahun	8	17,02
4	> 36 Tahun	13	27,66
	Jumlah	47	100,00%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan usia responden beragam dalam penelitian ini, untuk usia 26-30 tahun sebanyak 17 responden atau sebesar persentase 36,17%, kemudian untuk umur 31-35 tahun sebanyak 8 responden atau sebesar 17,02%, selanjutnya untuk umur 20-25 tahun sebanyak 9 responden atau sebesar 19,15% dan kemudian untuk umur > 36 tahun sebanyak 13 responden atau sebesar 27,66%. Dari tabel tersebut yang dominan dalam penelitian ini adalah tingkat umur 26-30 tahun, hal ini menunjukkan usia tersebut mempunyai semangat kerja yang baik dan pegawai lebih produktif serta memiliki hasil kerja yang baik dan meningkat.

5.1.3 Pendidikan Terakhir

Seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Vadhana International mempunyai tingkat pendidikan yang tidak sama sesuai dengan kebutuhan instansi atau perusahaan. Berdasarkan 47 kuesioner yang disebarakan, maka dapat memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.3
Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA/SMA	14	29,79
2	Diploma III	7	14,89
3	Sarjana S1	26	55,32
	Jumlah	47	100,00%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Dari tabel diatas diketahui jumlah pendidikan terakhir karyawan pada PT. Vadhana International yaitu sebanyak 26 responden berasal dari pendidikan Sarjana, sebanyak 14 responden berasal dari pendidikan SLTA/SMA dan sebanyak 7 responden berasal dari pendidikan Diploma III. Dari tabel tersebut pendidikan terakhir pada penelitian ini lebih dominan pada pendidikan terakhir Sarjana, pendidikan Sarjana memiliki peran penting dalam memaksimalkan pekerjaan, semua karyawan ini berasal dari jurusan Teknik seperti teknik perminyakan, teknik sipil dan teknik geologi. Untuk tingkat SLTA/SMA pendidikan yang diambil dari SMK dengan jurusan teknik mesin dan jurusan yang relevan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

5.1.4 Masa Bekerja

Selanjutnya, identitas responden yang dipertimbangkan adalah masa kerja. Dengan tujuan untuk dapat mengetahui seberapa lama karyawan bekerja atau pengalaman kerja karyawan, yang berarti bahwa apabila seorang karyawan lama

bekerja maka akan semakin tinggi pada tingkat pengalamannya begitu juga dengan sebaliknya. Berikut tanggapan responden mengenai masa bekerja responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.4
Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	5	10,64
2	5-10 Tahun	13	27,66
3	11-15 Tahun	20	42,55
4	> 15 Tahun	9	19,15
Jumlah		47	100,00%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan masa kerja responden sebanyak 20 responden memiliki masa kerja 11-15 tahun, kemudian sebanyak 13 responden memiliki masa kerja 5-10 tahun, untuk masa kerja > 15 tahun sebanyak 9 responden dan sebanyak 5 responden memiliki masa kerja < 5 tahun. Dari tanggapan tersebut maka pada penelitian ini dominan pada masa kerja 11-15 tahun bekerja.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Uji validasi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap item pernyataan yang muncul pada kolom korelasi total untuk item yang dimodifikasi) dengan r tabel (product moment). Persyaratan minimal untuk dianggap memenuhi syarat adalah sampel sebanyak 47 karyawan dengan r tabel = 0. Oleh karena itu, jika ada korelasi antara item dengan skor total kurang dari 0,282, item dalam pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih besar dari 0,282, maka dinyatakan valid. Berikut hasil uji validasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.5
Uji Validitas Variabel K3 dan Kinerja Karyawan

Nomor Item K3	r hitung	r tabel	Keterangan
Item X.1	0,571	0,282	Valid
Item X.2	0,809	0,282	Valid
Item X.3	0,545	0,282	Valid
Item X.4	0,783	0,282	Valid
Item X.5	0,721	0,282	Valid
Item X.6	0,641	0,282	Valid
Item X.7	0,730	0,282	Valid
Item X.8	0,711	0,282	Valid
Item X.9	0,738	0,282	Valid
Item X.10	0,498	0,282	Valid
Item X.11	0,451	0,282	Valid
Nomor Item Kinerja Karyawan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item Y.1	0,523	0,282	Valid
Item Y.2	0,602	0,282	Valid
Item Y.3	0,774	0,282	Valid
Item Y.4	0,547	0,282	Valid
Item Y.5	0,634	0,282	Valid
Item Y.6	0,652	0,282	Valid
Item Y.7	0,651	0,282	Valid
Item Y.8	0,767	0,282	Valid
Item Y.9	0,612	0,282	Valid
Item Y.10	0,711	0,282	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2021

Dari uraian di atas maka dapat dilihat bahwa setiap pertanyaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dan variabel kinerja karyawan maka diperoleh. r hitung > r tabel (0,282).

5.2.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan kredibel atau kredibel apabila jawaban seorang tersebut selalu konsisten dari waktu ke waktu. Maka teknik yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah Cronbach's alpha, yaitu membandingkan nilai alpha dengan standar. Faktor alfa Cronbach di atas 0,60 menunjukkan keandalan perangkat. Juga, semakin dekat ke 1, semakin tinggi konsistensi keandalan internal.

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Variabel X	0,862	0,60	Reliabel
Variabel Y	0,730	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2021

Pada table di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* menunjukkan bahwasemua variabel lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di pergunakan untuk semua variabel dapat diandalkan sebagai alat ukur variable.

5.3 Analisa Deskriptif

5.3.1 Analisa Deskriptif Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut definisi International Occupational Hygeiene Association (IOHA) Siswanto oleh Ari Andriyas Puji (2016), K3 diciptakan menurut karyawan atau pengusaha untuk dapat mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, yang menyatakan bahwa itu adalah sistem program. Identifikasi potensi kecelakaan dan penyakit terkait pekerjaan dan ambil tindakan proaktif jika terjadi situasi seperti itu.

5.3.1.1 Mengawasi Tingkat Keselamatan dan Kesehatan

Menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan kami adalah bagian penting dari perhatian kami. Perusahaan sangat memperhatikan hal tersebut, menyediakan keadaan kerja yang lebih nyaman dan sehat, dan menjadikan kegiatan ini lebih bertanggung jawab, terutama untuk organisasi dengan tingkat kecelakaan yang tinggi. Mengenai aspek pemantauan tingkat kesehatan dan keselamatan, jawaban responden berdasarkan masing-masing indeks adalah sebagai berikut:

a) Tingkat Kejadian Kecelakaan Kerja

Angka kejadian kecelakaan kerja dan ancaman kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di Indonesia masih tinggi. Oleh karena itu, semua pihak harus melakukan upaya dan upaya untuk menekan angka kecelakaan kerja dengan menerapkan Sistem Manajemen K3 (SMK3) di segala jenis kegiatan usaha dan berbagai kegiatan masyarakat. Hasil tanggapan responden berdasarkan masing-masing indeks kejadian kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kejadian Kecelakaan Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	40,42
2	Setuju	23	48,94
3	Cukup Setuju	5	10,63
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	47	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas maka dapat diketahui karyawan yang menjawab setuju dengan jumlah 23 responden atau sebesar 48,94%, kemudian berjumlah 19 responden atau sebesar 40,42% menyatakan sangat setuju dan berjumlah 5 responden menjawab cukup setuju dengan persentase 10,63%. Hasil tanggapan responden dalam indicator ini dominan menjawab setuju, yang memiliki arti kecelakaan kerja pada perusahaan sering terjadi seperti terjatuh, cidera dan lain sebagainya akibat tidak atau kurang *safety* yang digunakan dalam bekerja. APD sangat diperlukan pada perusahaan ini karena perusahaan merupakan perusahaan bergerak dibidang tambang sehingga memerlukan tingkat K3 yang tinggi agar terhindar dari hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan dan karyawan yang bekerja.

b) Tingkat Frekuensi Kecelakaan

Kecelakaan memiliki penyebab dan dapat dicegah dengan mengurangi faktor risiko yang menyebabkan terjadinya kecelakaan, sehingga akar penyebabnya dapat diisolasi dan dapat diambil tindakan untuk mencegah terulangnya kecelakaan tersebut. Hasil tanggapan responden berdasarkan indeks frekuensi kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Tentang Tingkat Frekuensi Kecelakaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	40,42
2	Setuju	27	57,45
3	Cukup Setuju	2	4,25
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		47	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas maka dapat diketahui jumlah karyawan yang menjawab setuju sebanyak 27 responden atau sebesar 57,45%, kemudian sebanyak 19 responden atau sebesar 40,42% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 2 responden menjawab cukup setuju dengan persentase 4,25%. Hasil tanggapan responden dalam indicator ini dominan menjawab setuju. Menurut salah satu pekerja yang dapat ditemui oleh peneliti bagian patra drilling kontraktor ini berhubungan dengan lapangan seperti pengecekan mesin pompa, pengeboran minyak dan gas bumi serta aktivitas lainnya. Selain itu frekuensi kecelakaan kerja pada bagian ini cukuplah tinggi untuk setiap tahunnya, seperti tertimpa reruntuhan, infeksi bagian mata serta kecelakaan kerja lainnya.

5.3.1.2 Pencegahan Kecelakaan

Cara terbaik untuk mencegah kecelakaan dan meningkatkan keselamatan yaitu dengan merancang lingkungan kerja yang dapat mencegah adanya kecelakaan. Hal-hal yang dapat dipergunakan untuk ke dalam lingkungan fisik termasuk pelindung mekanis, pagar, kaca mata dan helm khusus, lampu peringatan, mekanisme penyesuaian otomatis, dan penghentian otomatis. Hasil tanggapan responden terhadap masing-masing indeks pencegahan bencana adalah sebagai berikut:

a) Ergonomis

Konsep ergonomi K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) merupakan konsep yang sangat penting yang harus diterapkan pada industri untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman. Hasilnya, produktivitas dan efisiensi kerja dapat lebih ditingkatkan. Berikut adalah hasil tanggapan responden berdasarkan indikator ergonomis:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Tentang Ergonomis

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	27,66
2	Setuju	27	57,45
3	Cukup Setuju	5	10,64
4	Tidak Setuju	2	4,25
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		47	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas maka dapat diketahui jumlah karyawan yang menjawab setuju sebanyak 27 responden atau sebesar 57,45%, kemudian sebanyak 13 responden atau sebesar 27,66% menyatakan sangat setuju, sebanyak 5 responden menjawab cukup setuju dengan persentase 10,64% dan kemudian sebanyak 2 responden atau 4,25% menjawab tidak setuju. Hasil

tanggapan responden dalam indikator ini dominan menjawab setuju. Ergonomis merupakan perubahan dalam lingkungan pekerjaan bersama dengan kemampuan serta batasan fisik dan psikologis karyawan.

b) Komite Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Safety Commission berada di bawah pengawasan Direksi dan tujuan utamanya adalah untuk menentukan strategi pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, membantu dalam implementasi strategi, inisiasi dan program kesehatan dan keselamatan kerja di semua kegiatan kami. untuk menjamin. Benar. Hasil tanggapan dar responden berdasarkan indikator Komite Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Tentang Komite Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	40,42
2	Setuju	26	55,32
3	Cukup Setuju	2	4,25
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		47	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan pendapat responden diatas maka dapat diketahui jumlah karyawan yang setuju berjumlah 26 responden atau sebesar 40,42%, kemudian berjumlah 19 responden atau sebesar 40,42% menyatakan sangat setuju dan berjumlah 2 responden menjawab cukup setuju dengan persentase 4,25%. Hasil tanggapan responden dalam indikator ini dominan. Komite kesehatan dan keselamatan Sekitar 75% perusahaan dengan jumlah 50 atau lebih karyawan yang menggunakan komite kesehatan dan keselamatan utuk melibatkan pegawai dalam memperbaiki lingkungan kerja. Komite kesehatan dan keselamtan biasanya

bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah yang harus ditangani oleh lingkungan kerja diatasi di tempat kerja dan mengembangkan rekomendasi dalam melakukan peningkatan. Adapun bukti yang menunjukkan bahwa komite ini dapat membantu mengurangi tingkat keparahan bahaya dalam lingkungan kerja.

5.3.1.3 Pencegahan Penyakit

Penyakit akibat kerja bisa lebih berbahaya dari pada kecelakaan kerja. Kondisi kerja yang berbahaya dapat luput dari perhatian selama bertahun-tahun, karena timbulnya penyakit seringkali membutuhkan waktu lama. OSHA mengharuskan perusahaan untuk setidaknya mengukur bahan kimia di lingkungan kerja mereka dan mencatat pengukuran tersebut. Berikut adalah hasil tanggapan responden berdasarkan masing-masing indikator dari masing-masing aspek pencegahan penyakit:

a) Penyimpanan Catatan Pencegahan Penyakit

Manajemen catatan digunakan untuk mengidentifikasi penyakit akibat kerja. Penyakit akibat kerja (PAK) adalah merupakan kesehatan fisik dan mental yang disebabkan oleh aktivitas bekerja yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya. Hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pencatatan pencegahan penyakit yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.11

Tanggapan Responden Tentang Penyimpanan Catatan Pencegahan Penyakit

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	55,32
2	Setuju	21	44,68
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		47	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Dari uraian di atas, maka jumlah karyawan yang sangat setuju adalah 26 (55,32%) dan 21 (44,68%). Responden sangat setuju dengan hasil tanggapan mereka terhadap indikator ini. Artinya, pencatatan perusahaan sangat baik. OSHA mengharuskan perusahaan untuk mengukur bahan kimia di lingkungan kerja dan mencatat pengukuran ini, termasuk informasi akurat tentang penyakit dan paparannya.

b) Pengawasan

Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan K3 dan memastikan deteksi dini kondisi dan perilaku berbahaya dan tidak sehat. Berikut ini hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pengawasan yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Tentang Pengawasan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	48,94
2	Setuju	22	46,81
3	Cukup Setuju	2	4,25
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		47	100,00

Berdasarkan tanggapan responden di atas jumlah karyawan yang sangat setuju sebanyak 23 responden atau sebesar 48,94%, diikuti oleh 22 responden atau sebesar 46,81% dan 2 responden menjawab cukup setuju dengan persentase 4,25%. Terlihat bahwa hal ini dilakukan. %. Responden sangat setuju dengan hasil tanggapan mereka terhadap indikator ini. Pengawasan yang dapat dilakukan dalam lingkungan kerja upaya menghindari adalah menghilangkan perantara bahan kimia atau racun yang ada di tempat kerja. Pendekatan lain yaitu mengawasi bahan-bahan yang cukup berbahaya di lingkungan kerja. Namun terdapat 2 responden menjawab cukup setuju dengan pernyataan ini yang memberikan arti

pengawasan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kurang maksimal sehingga masih sering terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja.

c) Menjaga Kebersihan Lingkungan Kerja

Keadaan di tempat kerja dampak terhadap produktivitas pegawai. Salah satu yang dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja anda adalah menjaga kebersihannya. Tempat kerja seharusnya tidak hanya menjadi tempat bagi karyawan untuk menghabiskan setiap hari, tetapi juga harus nyaman, tetapi lingkungan kerja yang bersih harus sehat. Berikut adalah hasil tanggapan responden berdasarkan indikator menjaga kebersihan lingkungan kerja:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Tentang Menjaga Kebersihan Lingkungan Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	48,94
2	Setuju	23	48,94
3	Cukup Setuju	1	2,13
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	47	100,00

Berdasarkan tanggapan responden diatas maka dapat diketahui jumlah karyawan yang setuju sebanyak 23 responden atau sebesar 48,94%, sebanyak 23 responden atau sebesar 48,94% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 1 responden menjawab cukup setuju dengan persentase 2,13%. Hasil tanggapan responden dalam indikator ini dominan menjawab sangat setuju. Kebersihan lingkungan kerja sangat berpengaruh pada hasil kinerja, melancarkan aktivitas pekerjaan dan hal lain sebagainya. Jika kebersihan lingkungan kerja tidak terjaga maka akan mengakibatkan kecelakaan kerja seperti terjatuh ataupun terpeleset karena bocoran minyak bumi dan lain sebagainya.

5.3.1.4 Manajemen Tekanan

Sampai saat ini, perusahaan telah menawarkan hal-hal yang dapat membantu karyawan mengatasi stres menghadapi pekerjaan. Fokus utamanya adalah menyediakan informasi spesifik untuk mengurangi ambiguitas yang terkait dengan peran pekerjaan yang berubah dengan cepat. Berikut adalah hasil tanggapan responden berdasarkan masing-masing indikator pada dimensi kontrol tekanan:

a) Mengadakan Pelatihan K3

Pelatihan K3 yang sering dapat meminimalkan terjadinya kecelakaan, sehingga kecelakaan tidak dapat dihindari. Pekerja dapat menyalahkan perusahaan karena tidak memberikan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja sehingga pernyataan pekerja dapat merugikan perusahaan. Untuk alasan ini, prosedur terbaik adalah melatih di awal pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas, mengurangi jumlah kecelakaan, dan secara efektif meminimalkan kecelakaan. Berikut tanggapan responden berdasarkan indikator pelaksanaan pelatihan K3 adalah:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Tentang Mengadakan Pelatihan K3

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	42,55
2	Setuju	24	51,06
3	Cukup Setuju	2	4,25
4	Tidak Setuju	1	2,13
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		47	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas maka dari jumlah karyawan yang menjawab, 24 responden atau 51,06% setuju, bahkan 20 responden atau 42,55%

sangat setuju, hingga 2 responden cukup setuju atau 4,25% dan sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 2,13%. Hasil tanggapan responden dalam indikator ini dominan menjawab setuju. Kecelakaan kerja biasanya terjadi sebagai akibat dari praktik ketenagakerjaan dan/atau lingkungan kerja yang berbahaya. Hingga saat ini, PT. Vadhana International menawarkan program yang dirancang untuk membantu karyawan mengatasi stres terkait pekerjaan.

b) Mengelola Kejuhan

Kebosanan ini bisa disebabkan oleh banyak faktor. Misalnya, karyawan mungkin memiliki terlalu banyak waktu luang karena menyelesaikan satu proyek besar, karyawan mungkin memiliki alokasi waktu yang salah, tanggung jawab dan tugas karyawan mungkin tidak berubah, atau Anda mungkin memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk difokuskan. Burnout dapat menghambat produktivitas dan efektivitas jam kerja, dan kebosanan dapat berdampak buruk pada kelangsungan karir karyawan. Berikut adalah hasil tanggapan responden berdasarkan indikator manajemen kejuhan:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Tentang Mengelola Kejuhan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	44,68
2	Setuju	24	51,06
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	2	4,25
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		47	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas maka dapat diketahui jumlah karyawan yang menjawab setuju sebanyak 24 responden atau sebesar 51,06%, kemudian sebanyak 21 responden atau sebesar 44,68% menyatakan sangat setuju

dan sebanyak 2 responden menjawab tidak setuju dengan persentase 4,25%. Hasil tanggapan responden dalam indikator ini dominan menjawab setuju. Kebosanan dan kelelahan juga mempengaruhi tingkat kecelakaan untuk menghadapi karyawan yang bekerja pada jadwal kerja. Tingkat kecelakaan biasanya tidak tinggi selama 5 atau 6 jam pertama hari kerja. Namun, sejak itu, tingkat kecelakaan meningkat lebih cepat daripada jumlah jam kerja. Ini sebagian karena kelelahan dan sebagian lagi karena kecelakaan lebih mungkin terjadi selama shift malam.

5.3.1.5 Program Kesehatan

Perusahaan semakin fokus untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan karyawannya. Pekerja yang tidak sehat dapat meningkatkan biaya perusahaan dalam beberapa cara. Dengan meningkatkan kesehatan karyawan, bisnis dapat mengurangi biaya ini dan meningkatkan keuntungan. Berikut adalah hasil tanggapan responden berdasarkan masing-masing indikator aspek program kesehatan:

a) Penghentian Rokok

Tembakau adalah salah satu produk yang paling berbahaya bagi kesehatan, tetapi dijual bebas dan tersedia. Merokok sendiri telah terbukti menyebabkan beberapa penyakit berbahaya, termasuk penyakit paru obstruktif kronik, kanker paru-paru, serangan jantung, dan banyak penyakit lainnya. Hal ini karena tembakau mengandung bahan kimia berbahaya seperti nikotin, tar, sianida, benzena, kadmium, metanol, amonia, arsenik dan karbon monoksida. Berikut adalah hasil tanggapan responden berdasarkan indikator berhenti merokok sebagai berikut:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Tentang Penghentian Rokok

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	51,06
2	Setuju	22	46,81
3	Cukup Setuju	1	2,13
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		47	100,00

Berdasarkan tanggapan responden diatas maka dapat diketahui jumlah karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden atau sebesar 51,06%, kemudian sebanyak 22 responden atau sebesar 46,81% menyatakan setuju dan sebanyak 1 responden menjawab cukup setuju dengan persentase 2,13%. Hasil tanggapan responden dalam indicator ini dominan menjawab sangat setuju. Untuk bisnis, biaya terkait tembakau mencakup penurunan produktivitas karena ketidakhadiran dan jam merokok, peningkatan premi medis dan asuransi, serta peningkatan kecelakaan dan cedera. Melarang merokok di tempat kerja dan membantu karyawan yang ingin berhenti merokok dapat menjadi strategi yang efektif.

b) Menjaga Pola Hidup Sehat

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), menerapkan gaya hidup sehat juga penting, karena pola makan yang tidak sehat dan kurang olahraga merupakan faktor risiko kesehatan utama di dunia. Selain itu, produksi makanan olahan semakin meningkat karena kemajuan teknologi pangan. Tidak hanya itu, karena kemudahan penggunaan teknologi, gaya hidup yang tidak sehat membuat tubuh rentan terhadap berbagai jenis gangguan kesehatan, antara lain diabetes, penyakit jantung, dan kanker. Di bawah ini adalah hasil responden berdasarkan indikator untuk menjaga pola hidup sehat:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Tentang Menjaga Pola Hidup Sehat

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	31,91
2	Setuju	31	65,96
3	Cukup Setuju	1	2,13
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		47	100,00

Berdasarkan tanggapan responden diatas maka dapat diketahui jumlah karyawan yang menjawab setuju sebanyak 31 responden atau sebesar 65,96%, kemudian sebanyak 15 responden atau sebesar 31,91% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 1 responden menjawab cukup setuju dengan persentase 2,13%. Hasil tanggapan responden dalam indicator ini dominan menjawab setuju. Perusahaan semakin fokus untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan karyawannya. Pekerja yang tidak sehat dapat meningkatkan biaya perusahaan dalam beberapa cara. Dengan meningkatkan kesehatan karyawan, bisnis dapat mengurangi biaya ini dan meningkatkan keuntungan.

Tabel 5.18
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Skor	Nilai	Ket	
		5	4	3	2	1				
1	Mengawasi Tingkat Keselamatan dan Kesehatan									
a	Tingkat Kejadian Kecelakaan	Frek	19	23	5	0	0	47	4,30	Baik
		Skor	95	92	15	0	0	202		
b	Tingkat Frekuensi Kecelakaan	Frek	19	27	2	0	0	47	4,45	Baik
		Skor	95	108	6	0	0	209		
2	Pencegahan Kecelakaan									
a	Ergonomis	Frek	13	27	5	2	0	47	4,08	Baik
		Skor	65	108	15	4	0	192		
b	Komite Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	Frek	19	26	2	0	0	47	4,36	Baik
		Skor	95	104	6	0	0	205		
3	Pencegahan Penyakit									
a	Penyimpanan Catatan Pencegahan Penyakit	Frek	26	21	0	0	0	47	4,55	Sangat Baik
		Skor	130	84	0	0	0	214		
b	Pengawasan	Frek	23	22	2	1	0	47	4,49	Baik
		Skor	115	88	6	2	0	211		
c	Menjaga Kebersihan Lingkungan Kerja	Frek	23	23	1	0	0	47	4,47	Baik
		Skor	115	92	3	0	0	210		
4	Manajemen Tekanan									
a	Mengadakan Pelatihan K3	Frek	20	24	2	1	0	47	4,34	Baik
		Skor	100	96	6	2	0	204		
b	Mengelola Kejenuhan	Frek	21	24	0	2	0	47	4,28	Baik
		Skor	105	96	0	4	0	201		
5	Program Kesehatan									
a	Penghentian Rokok	Frek	24	22	1	0	0	47	4,49	Baik
		Skor	120	88	3	0	0	211		
b	Menjaga Pola Hidup Sehat	Frek	15	31	1	0	0	47	4,29	Baik
		Skor	75	124	3	0	0	202		
Jumlah			222	270	21	6	0	519	4,36	Baik
Skor			1110	1080	63	12	0	2265		

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi tanggapan responden dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 4,36. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel keselamatan dan kesehatan

kerja (K3) pada PT. Vadhana Internasional berada pada kategori baik. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili dalam menjawab bahwa program K3 yang telah diterapkan pada PT. Vadhana Intenasional sudah baik dan diterima oleh karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja mengacu pada keadaan fisiologis, fisik dan psikologis seorang karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja perusahaan. Jika perusahaan menerapkan langkah-langkah kesehatan dan keselamatan yang efektif, jumlah cedera dan penyakit jangka pendek dan jangka panjang akan berkurang.

5.3.2 Analisa Deskriptif Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Artinya kinerja mengandung unsur-unsur kriteria keberhasilan yang harus dipenuhi, yang memenuhi kriteria yang ditetapkan berarti kinerja yang baik, dan yang tidak memenuhi sebaliknya.

5.3.2.1 Kualitas

Kualitas adalah kondisi dinamis yang lebih relevan dengan produk, layanan, orang, proses, atau lingkungan daripada yang diharapkan. Kualitas yang dibutuhkan perusahaan adalah kualitas yang dimiliki setiap karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden terhadap setiap metrik dalam dimensi kualitas:

a) Keterampilan Dalam Bekerja

Melalui program pelatihan dan bimbingan, setiap orang harus terus mengasah dan mengembangkan keterampilannya. Kemampuan dasar ini, bila dikombinasikan dengan bimbingan dan pelatihan, dapat menciptakan sesuatu yang

lebih berguna dan bernilai tambah bagi karyawan dan orang lain. Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap keterampilan kerja yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	34	72,34
2	Setuju	13	27,66
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		47	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas maka dapat diketahui jumlah karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 responden atau sebesar 72,34%, kemudian sebanyak 13 responden atau sebesar 27,66% menyatakan setuju. Hasil tanggapan responden dalam indikator ini dominan menjawab sangat setuju. Menurut analisa peneliti bahwasanya masih terdapat responden yang menjawab setuju, yang merasa mereka kurang mempunyai keterampilan yang lebih dalam melakukan pekerjaannya, mereka hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kinerja saja tanpa memikirkan keahlian atau keterampilan apa yang mereka miliki dalam melakukan suatu pekerjaan.

b) Tanggung Jawab Karyawan

Tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan merupakan hal yang sudah biasa dikarenakan setiap karyawan sudah diberikan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan kemampuan dalam bidang yang mereka kuasai. Dapat dilihat hasil tanggapan responden yang menyatakan tanggung jawab karyawan pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab Karyawan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	44,68
2	Setuju	25	53,19
3	Cukup Setuju	1	2,13
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		47	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas maka dapat diketahui jumlah karyawan yang menjawab setuju sebanyak 25 responden atau sebesar 53,19%, kemudian sebanyak 21 responden atau sebesar 44,19% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 1 responden menjawab cukup setuju dengan persentase 2,13%. Hasil tanggapan responden dalam indikator ini dominan menjawab setuju. Bahwasanya karyawan pada PT. Vadhana Internasional ini merasa tanggung jawab atas hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam tempat dia bekerja sudah sejalan dengan yang diinginkan oleh organisasi, namun masih perlu diperhatikan lagi tanggung jawab lainnya yang dimiliki oleh para karyawan.

c) Ketelitian Dalam Bekerja

Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi, apabila setiap karyawan memiliki sikap ini maka akan terwujud tujuan kinerja dan hasil kerjapun pasti diatas standar kerja.

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	27,66
2	Setuju	21	44,68
3	Cukup Setuju	12	25,53
4	Tidak Setuju	1	2,13
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		47	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas maka dapat diketahui jumlah karyawan yang menjawab setuju sebanyak 21 responden atau sebesar 44,68%, kemudian sebanyak 13 responden atau sebesar 27,66% menyatakan sangat setuju, sebanyak 12 responden menjawab cukup setuju dengan persentase 25,53% dan selanjutnya sebanyak 1 responden dan persentase sebesar 2,13%. Hasil tanggapan responden dalam indicator ini dominan menjawab setuju. Namun menurut analisis bahwasanya terdapat 1 responden menjawab tidak setuju yang berarti karyawan tersebut kurang teliti dalam bekerja sehingga mereka dapat mengulang pekerjaannya akibat tidak ketelitian dari karyawan tersebut, jika dilihat dari profil responden tersebut, karyawan ini memiliki umur yang tua sehingga sudah tidak teliti dan perlu bantuan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaannya.

d) Kecakapan Kerja

Pelaksanaan tugas dengan mutu pekerjaan yang dimiliki seperti produktivitas yang dimiliki yang diberikan apabila dilakukan karyawan dengan baik, maka karyawan tersebut mendapatkan kompensasi dari perusahaan sebagai kompensasi dari keberhasilan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Adapun tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Tentang Kecakapan Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	36,17
2	Setuju	21	44,68
3	Cukup Setuju	9	19,15
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		47	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas maka dapat diketahui jumlah karyawan yang menjawab setuju sebanyak 21 responden atau sebesar 44,68%, kemudian sebanyak 17 responden atau sebesar 36,17% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 9 responden menjawab cukup setuju dengan persentase 19,15%. Hasil tanggapan responden dalam indikator ini dominan menjawab sangat setuju. Namun menurut analisis bahwasanya terdapat 9 responden yang menjawab cukup setuju ini mereka tidak bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Hal ini dikarenakan masih adanya karyawan yang tidak menganggap penting suatu pekerjaan yang diberikan pimpinan dan pekerjaan yang diberikan pun bahkan bisa saja ditinggalkan. Namun terkadang para karyawan ini mengaku kurang adanya kecakapan dalam bekerja pada diri karyawan tersebut.

5.3.2.2 Kuantitas

Besaran kerja merupakan usaha untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan tujuan. Artinya karyawan harus selalu memiliki kondisi fisik yang kuat dan sehat, keadaan emosi dan emosi yang bergairah, serta keadaan mental yang jernih, tenang dan kreatif. Di bawah ini adalah tanggapan responden terhadap setiap metrik dalam dimensi kuantitas:

a) Hasil Kerja

Sebuah perusahaan atau organisasi selalu berpendapat bahwa pengeluaran sekecil-kecilnya dan pendapatan sebesar-besarnya, namun organisasi memerlukan hasil kerja yang baik yang maksimal yang dikerjakan oleh para karyawan yang ada di lingkungan perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan oleh

perusahaan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	55,32
2	Setuju	19	40,43
3	Cukup Setuju	2	4,25
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	47	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas maka dapat diketahui jumlah karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 responden atau sebesar 55,32%, kemudian sebanyak 19 responden atau sebesar 40,43% menyatakan setuju dan sebanyak 2 responden menjawab cukup setuju dengan persentase 4,25%. Hasil tanggapan responden dalam indikator ini dominan menjawab sangat setuju, bahwasanya karyawan yang seperti ini lebih mementingkan mutu hasil kerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan sangat baik, oleh karena tak sedikit karyawan mendapat reward atau penghargaan atas hasil kerjanya yang sesuai dengan hasil kerjanya yang sangat memuaskan.

b) Kemampuan Pekerjaan

Karyawan harus mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Kemampuan itu diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang baik dan melampaui standar kinerja yang ditetapkan. Hasil tanggapan responden mengenai kemampuannya dalam bekerja, sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	36,17
2	Setuju	18	38,30
3	Cukup Setuju	11	23,40
4	Tidak Setuju	1	2,13
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		47	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas maka dapat diketahui jumlah karyawan yang menjawab setuju sebanyak 18 responden atau sebesar 38,30%, kemudian sebanyak 17 responden atau sebesar 36,17% menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 11 responden menjawab cukup setuju dengan persentase 23,40% dan sebanyak 1 responden menjawab tidak setuju dengan persentase 2,13%. Hasil tanggapan responden dalam indikator ini dominan menjawab setuju. Responden yang menjawab tidak setuju ini terdapat 1 responden, maka dapat ditelaah bahwa karyawan tersebut kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dikarenakan kurang kemampuan diri dan *soft skill* dari diri karyawan tersebut. Oleh karena itu, karyawan akan tetap mempertahankan kemampuan yang dia miliki yang berguna untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.

c) Pencapaian Target

Dalam suatu perusahaan atau organisasi kinerja karyawan akan baik atau terwujud apabila karyawan taat akan peraturan, jika pimpinan menetapkan pekerjaan harus selesai sesuai target maka karyawan harus melakukannya, apabila tidak sesuai target kinerja karyawan tidak akan terwujud atau dibawah standar

kinerja yang telah ditetapkan. Berikut ini merupakan hasil jawaban responden mengenai pencapaian target yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Target

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	34,04
2	Setuju	28	59,57
3	Cukup Setuju	3	6,38
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	47	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas maka dapat diketahui jumlah karyawan yang menjawab setuju sebanyak 28 responden atau sebesar 59,57%, kemudian sebanyak 16 responden atau sebesar 34,04% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 3 responden menjawab cukup setuju dengan persentase 6,38%. Hasil tanggapan responden dalam indikator ini dominan menjawab setuju, dari analisis tabel diatas yang menjawab cukup setuju terdapat 3 responden, sehingga dapat dikatakan capaian target karyawan kurang baik dalam bekerja. Karyawan mengakui akan dirinya bahwa capaian targetnya kurang maksimal mungkin saja karyawan ini masih bermain-main dalam bekerja sehingga pekerjaan yang telah diberikan tidak terselesaikan dengan tepat waktu.

d) Proses Kerja

Proses kerja adalah kegiatan manusia melalui alat kerja untuk menghasilkan suatu produk yang bernilai pakai. Tidak hanya dasar untuk pekerjaan selanjutnya (bahan baku). Hasil proses kerja digunakan untuk dua hal. Yaitu konsumsi pribadi dan konsumsi produktif. Konsumsi pribadi mengacu pada proses yang bekerja untuk menghasilkan produk yang layak digunakan untuk

kebutuhan individu. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai proses kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Tentang Proses Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	23,40
2	Setuju	20	42,55
3	Cukup Setuju	14	29,79
4	Tidak Setuju	2	4,25
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	47	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas maka dapat diketahui jumlah karyawan yang menjawab setuju sebanyak 20 responden atau sebesar 42,55%, sebanyak 14 responden atau sebesar 29,79% menyatakan cukup setuju, sebanyak 11 responden menjawab sangat setuju dengan persentase 23,40% dan untuk responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden atau dengan persentase 4,25%. Dilihat dari hasil tanggapan responden ternyata terdapat responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden dan profilnya dari responden yang lama bekerjanya kurang dari 5 tahun. Hasil tanggapan responden dalam indikator ini dominan menjawab setuju. Hal ini disebabkan karena karyawan telah merasakan proses kerja yang sedemikian rupa, bekerja secara kondusif dan fleksibel dalam bekerja sehingga karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik

5.3.2.3 Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan ada tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah dijadwalkan. Kami akan berusaha untuk menyelesaikan semua operasi sesuai rencana agar tidak

mengganggu operasi lainnya. Berikut ini hasil tanggapan responden untuk tiap-tiap indikator mengenai dimensi ketepatan waktu sebagai berikut:

a) Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan didasarkan pada diri karyawan tersebut, semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai tingkat kehadiran dalam bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kehadiran

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	34	72,34
2	Setuju	13	27,66
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		47	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas maka dapat diketahui jumlah karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 responden atau sebesar 72,34%, dan sebanyak 13 responden atau sebesar 27,66% menyatakan setuju. Hasil tanggapan responden dalam indikator ini dominan menjawab sangat setuju. Tingkat kehadiran karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan yang berguna untuk mencapai tujuan dan target perusahaan, jika tingkat kehadiran karyawan rendah maka akan menghasilkan kinerja yang buruk.

b) Ketepatan Waktu Bekerja

Kinerja karyawan akan efektif jika karyawan dapat membagi waktu dengan sebaik-baiknya, sehingga karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan

responden mengania ketepatan waktu dalam bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	44,68
2	Setuju	25	53,19
3	Cukup Setuju	1	2,13
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	47	100,00

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tanggapan responden diatas maka dapat diketahui jumlah karyawan yang menjawab setuju sebanyak 25 responden atau sebesar 53,19%, kemudian sebanyak 21 responden atau sebesar 44,19% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 1 responden menjawab cukup setuju dengan persentase 2,13% yang berarti responden ini merasa tidak dapat mennyelesaikan pekerjaan dengan tepat pada waktunya dan terkdang mereka sering terlambat untuk datang ke kantor. Hasil tanggapan responden dalam indikator ini dominan menjawab setuju. Hal ini, dikarenakan para karyawan sudah menjalankan pekerjaan dengan sesuai waktu yang telah ditentukan atau peraturan yang telah ditetapkan pada PT. Vadhana Internasional.

Tabel 5.29
Rekapitulasi Tanggapan Responden

No	Pernyataan		Kriteria Jawaban					Jumlah	Nilai	Ket
			5	4	3	2	1			
1	Kualitas									
a	Keterampilan dalam bekerja	Frek	34	13	0	0	0	47	4,72	Sangat Baik
		Skor	170	52	0	0	0	222		
b	Tanggung jawab karyawan	Frek	21	25	1	0	0	47	4,36	Baik
		Skor	105	100	3	0	0	205		
c	Ketelitian dalam bekerja	Frek	13	21	12	1	0	47	3,94	Cukup Baik
		Skor	65	84	36	2	0	185		
d	Kecakapan kerja	Frek	17	21	9	0	0	47	4,17	Baik
		Skor	85	84	27	0	0	196		
2	Kuantitas									
a	Hasil kerja yang baik	Frek	26	19	2	0	0	47	4,51	Baik
		Skor	130	76	6	0	0	212		
b	Kemampuan pekerjaan	Frek	17	18	11	1	0	47	4,09	Baik
		Skor	85	72	33	2	0	192		
c	Pencapaian target	Frek	16	28	3	0	0	47	4,28	Baik
		Skor	80	112	9	0	0	201		
d	Proses Kerja	Frek	11	20	14	2	0	47	3,85	Cukup Baik
		Skor	55	80	42	4	0	181		
3	Ketepatan Waktu									
a	Tingkat Kehadiran	Frek	34	13	0	0	0	47	3,87	Baik
		Skor	170	12	0	0	0	182		
b	Ketepatan Waktu Bekerja	Frek	21	25	1	0	0	47	4,42	Baik
		Skor	105	100	3	0	0	208		
Jumlah			210	203	53	4	0	470	4,23	Baik
Skor			1050	772	159	8	0	1989		

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi tanggapan responden untuk variable kinerja karyawan dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 4,23. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Vadhana Internasional berada pada kategori baik. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili dalam menjawab

bahwa kinerja karyawan yang telah diterapkan pada PT. Vadhana Internasional sudah baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dihasilkan pun baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal.

5.4 Analisis Data

5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan analisis regresi sederhana karena model mengandung dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan variabel dependen, apakah variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif, apakah nilai variabel signifikan, dan apakah nilai variabel penting. Bertambah atau berkurang. Berikut adalah hasil pengujian data menggunakan regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 5.30
Model Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	48.690	5.791		8.407	.000
1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.115	.120	.141	9.569	.003

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dihasilkan sebuah persamaan regresi sederhana yaitu:

$$Y = 48,690 + 0,115X +$$

Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh persamaan linear yaitu $Y = 48,690 + 0,115 X$, artinya setiap terjadi penambahan satu satuan variabel X

(Keselamatan dan Kesehatan Kerja), maka terjadi kenaikan pada variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,115.

5.4.2 Analisis Uji t

Uji-t dijalankan untuk melihat apakah variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Pengujian statistik parsial diperlukan untuk menemukan ini. Saat melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu peneliti harus menentukan rumus hipotesis. Uji-t merupakan pengujian penting untuk mengetahui pengaruh variabel analisis keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), dan membandingkan t-tabel dengan t-tabel terlepas dari apakah berpengaruh signifikan. Dari hasil uji SPSS tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.31
Hasil Uji t (Uji Beda)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	48.690	5.791		8.407	.000
1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.115	.120	.141	9.569	.003

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Hal tersebut di atas menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X) memiliki nilai thitung sebesar 9,569, taraf signifikansi 0,003, dan taraf signifikansi 5% dengan nilai ttabel sebesar 1,679. Dengan demikian diketahui bahwa thitung (9,569) > ttabel (1,679), nilai signifikan (0,003) < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vadana Internasional Duri.

5.4.3 Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan koefisien yang menunjukkan seberapa besar proporsi variabel independen, dan semakin besar koefisien determinasi maka semakin mudah variabel independen tersebut menjelaskan variabel dependen. Berikut ini adalah perhitungan koefisien determinasi (R^2):

Tabel 5.32
Koefisien Determinasi Variabel X Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.699	3.5130

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $R\ Square = 0,707 = 70,7\%$ ini berarti variabel bebas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan sebesar 70,7% atau dalam kategori kuat dan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain seperti yang tidak masuk dalam penelitian ini.

5.5 Pembahasan

Berdasarkan uji statistik, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vadhana Internasional. Dari analisis statistik, koefisien determinasi (R^2) adalah 0,707 atau 70,7%. Nilai koefisien determinasi menunjukkan adanya pengaruh positif yang kuat antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Vadhana Internasional Duri. Nilai R square dapat naik atau turun dengan adanya penambahan variabel baru, tergantung dari korelasi antara variabel bebas tambahan tersebut dengan variabel terikatnya. Kecerdasan emosi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena setiap individu karyawan mampu membatasi emosi dari diri sendiri untuk membantu pemikirannya dalam setiap melakukan kegiatan kerja. Selain itu kemampuan kerja juga dapat mempengaruhi

kinerja karena setiap karyawan mempunyai keahlian berbeda-beda, sehingga penerapannya karyawan harus bekerja sesuai dengan keahlian yang dimilikinya agar kinerja dari karyawan tersebut bisa optimal.

Hasil rekapitulasi tanggapan responden menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam kategori baik, yang berarti program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ada pada perusahaan telah berjalan dengan baik. Indikator yang memiliki nilai skor tertinggi yaitu pada indikator penyimpanan catatan pencegahan penyakit, yang berarti perusahaan sangat memperhatikan keselamatan dan kesehatan pekerja untuk dapat meminimalisir terjadi kecelakaan kerja secara berulang. Perusahaan juga sudah memperhatikan keselamatan kerja karyawannya lainnya yaitu seperti dengan penataan kelengkapan untuk proses kegiatan kerja sudah baik dan diperhatikan keamanannya, sistem penerangan lampu di tempat kerja sudah baik, dan kondisi perlengkapan, pertolongan, perlindungan yang disediakan perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja sudah sesuai standar. Maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan sudah memperhatikan keselamatan kerja karyawannya agar kinerjanya meningkat. Rekapitulasi tanggapan responden diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Vadhana Internasional berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan pun baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal.

Dari penjelasan analisis deskripsi keselamatan kerja dan kesehatan kerja di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dua variabel ini tidak dapat dipisahkan di dalam penelitian ini. Semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja yang dimiliki perusahaan dalam bekerja dan semakin baik kesehatan kerja yang dimiliki perusahaan maka berdampak pada pencapaian kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya apabila perusahaan memiliki

keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang rendah maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja ini mencakup kondisi tempat kerja yang meliputi layout perusahaan, sistem penerangan, penyediaan perlengkapan pencegahan, pertolongan. Selain itu juga mencakup kondisi kerja yang meliputi kondisi fisik (tata letak peralatan kerja, penyediaan perlengkapan perlindungan tenaga kerja) dan kondisi psikologis (asuransi tenaga kerja, tunjangan kecelakaan kerja). Di PT. Vadhana Internasional memiliki penataan kelengkapan yang baik dan memiliki penerangan lampu yang tepat untuk menunjang kegiatan karyawan dalam bekerja. Kondisi perlengkapan sebagai pencegahan kondisi darurat juga tersedia seperti tabung oksigen, pintu darurat, P3K, tabung apar (alat pemadam kebakaran). Selain itu perlengkapan sebagai perlindungan karyawan terhadap kondisi fisiknya sudah memadai. Di PT. Vadhana Internasional juga memberikan tunjangan bagi karyawannya sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan misalnya asuransi tenaga kerja dan tunjangan kecelakaan kerja, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Apabila keselamatan kerja yang disediakan PT. Vadhana Internasional melebihi dari yang diberikan saat ini, maka kinerja karyawan akan menurun. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sudah semestinya memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja kondisi tempat kerja dan kondisi kerja bagi karyawannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elphiana, Yuliansyah M. Diah, dan M. Kosasih Zen (2017) dengan hasil menunjukkan bahwa didasarkan pada hipotesis yang diketahui bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pertamina EP ASET 2 Prabumulih. Penelitian ini juga didukung oleh Ade Maulana dkk (2018) dengan judul Dampak K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina

(Persero) Marketing Operations Area IV dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai. PT PERTAMINA (Persero) MOR IV berencana melengkapi alat pelindung diri salah satunya alat pelindung diri masker belum ada, agar karyawan terus meningkatkan kinerjanya.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Rekapitulasi tanggapan responden diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Vadhana Internasional berada pada kategori baik. Indikator yang memiliki nilai skor tertinggi yaitu pada indikator penyimpanan catatan pencegahan penyakit, yang berarti perusahaan sangat memperhatikan keselamatan dan kesehatan pekerja untuk dapat meminimalisir terjadi kecelakaan kerja secara berulang.
2. Rekapitulasi tanggapan responden diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Vadhana Internasional berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan pun baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal.
3. Berdasarkan hasil uji statistik variable keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vadhana Internasional Di Duri. Hubungan antara kedua variable dalam kategori kuat dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,707 atau 70,7%.

6.2 Saran

Dari hasil kesimpulan dalam penelitian ini, penulis dapat memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kembali serta meninjau program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang belum di mengerti oleh para karyawan seperti ergonomis, yang merupakan salah satu cara untuk meningkatkan keselamatan adalah dengan membuat pekerjaan Anda lebih nyaman dan mengurangi kelelahan berdasarkan ergonomi. Ergonomi adalah perubahan lingkungan kerja, disertai dengan kemampuan dan keterbatasan fisik dan psikologis karyawan dan hendaknya PT. Vadhana Internasional lebih menekankan dan memberikan pelatihan yang berguna untuk menambah kecakapan kerja para karyawan, dengan cara seperti itu maka kinerja karyawan akan lebih baik lagi dan perusahaan juga harus meninjau proses kerja karyawan yang juga perlu diperbaiki karena akan menurunkan hasil kinerja karyawan.
2. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kinerja karyawan khususnya dalam bidang minyak bumi dan gas yang terjadi pada PT. Vadhana Internasional di Duri.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta. Gava Media.
- Dickdick, Sodikin dkk. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Eggy & Bambang. 2018. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan PT. Lion Metal Works Tbk)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
- Elphiana E.G, dkk. 2017. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina EP ASSET 2 Prabumulih*. Jurnal Ekonomi.
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Indrastuti, Sri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru. UR Press.
- Jackson, Schuler & Werner. 2011. *Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed. 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Kusnawa, Wowo Sunaryo. 2014. *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Revika Aditama: Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*. Penerbit Andi Offside: Jakarta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama: Bandung.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Maulana, Ade, dkk. 2015. *Pengaruh K3 dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Marketing Operation Region IV*. Jurnal Ekonomi.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Republik Indonesia. 2010. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 Sampai Dengan Pasal 85.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Rusby, Zulkifli. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil PT. Refika Aditama: Bandung.
- Simanjuntak, Nanda. 2016. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Powerindo Pekanbaru*. Pekanbaru. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi.
- Sofyan, Ade. 2015. *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bekaert Indonesia Plant Karawang*. Prodi D3 Manajemen Informatika, STIMIK Kharisma Karawang.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit: Alfabeta: Bandung. Universitas Indonesia.
- Suparyadi. 2015. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Ke 2*. PT. Raja Grafindo: Jakarta.

Tarkawa, Solihun HA. 2008. Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan kerja DAN Produktivitas, UNIBA PRESS, Surakarta.

Yuliansyah, Elphiana, dkk. 2017. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih*. Prabumulih. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau