

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT ANDALAS AGRO LESTARI DESA
LOGAS KECAMATAN SINGINGI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*



OLEH:

FINO TRIO OKTAFIANUS

NPM: 145210031

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2019

ABSTRACT

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalas Agro Lestari

Oleh: FINO TRIO OKTAFIANUS

(Dibawah Bimbingan : Pembimbing I : Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti.SE.,MM
Pembimbing II : Drs. Asril, MM)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari dan untuk mengetahui apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari Bagian Produksi yang berjumlah 114 orang, penulis mengambil sampel dengan menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang. Teknik pengumpulan data dengan observasi (pengamatan langsung), interview (wawancara) dan kuesioner (pertanyaan). Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai hubungan dengan variabel kinerja karyawan dengan nilai korelasi (R) 0,768 sehingga berpengaruh signifikan dan positif. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,590. Maka diperoleh persamaan linier sederhana yakni $Y = 14.122 + 0.659x$. Angka ini menunjukkan bahwa perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja.

Kata Kunci: *keselamatan dan kesehatan kerja, kinerja karyawan*

ABSTRACT**The Influence of Occupational Safety and Health on Employee Performance
at PT. Andalas Agro Lestari****By: FINO TRIO OKTAFIANUS**

(Under Advisors: Advisor I: Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti.SE.,MM
Advisor II: Drs. Asril, MM)

This study aimed at analyzing occupational safety and health on employee performance at PT. Agro Lestari Andalas and to find out whether occupational safety and health influenced employee performance at PT. Andalas Agro Lestari. The population of this study were 114 employees who worked at Production Section of PT. Andalas Agro Lestari. A total sample of 53 people was selected using Slovin formula. Data collection techniques used were observation (direct observation), interviews and questionnaires. Based on the research findings, it was found that the occupational safety and health variable had a significant relationship with employee performance variable with a correlation value (R) of 0.768. In brief, occupational safety and health influenced employee performance positively and significantly. The coefficient of determination value (R^2) was 0.590. Besides, a simple linear equation obtained was $Y = 14.122 + 0.659x$. In conclusion, the changes in employee performance were influenced by occupational safety and health.

Keywords: *Occupational Safety and Health, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Shalawat serta salam tak lupa penulis ucapkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan pengikut-Nya, yang telah membawa kita ke zaman kebaikan dan terang benderang berilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat sekarang ini.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu pemenuhan syarat kelulusan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, dan atas izin Allah SWT penulis telah menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak. Oleh karena itu, syukur Alhamdulillah penulis haturkan kepada Allah SWT. Dan tidak lupa pula rasa terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya penulis berikan kepada:

1. Bapak Drs. Abrar, Msi, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Azmansyah, SE. MM selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dan Bu Yul Efnita, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomu Universitas Islam Riau.
3. Ibu Prof.Dr.Drs.Hj. Sri Indrastuti,MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya memberikan kesempatan, perhatian serta bimbingan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

4. Bapak Drs. Asril, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya, mencurahkan perhatian dan memberikan banyak masukan untuk kesempurnaan penelitian ini.
5. Ibu Eva Sundari, SE., MM, selaku Penasehat Akademik terima kasih atas nasehat, memantau perkembangan akademik dan bimbingan ibu selama menyelesaikan studi
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
7. PT. Andalas Agro Lestari yang sudah berkenan memberi penulis tempat untuk penelitian dan juga memberikan data perusahaan sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik dan benar.
8. Kedua orangtuaku tercinta Ayah Sabirudin, S.Pd dan Ibu Rosmaini, S.Pd yang selalu memberikan doa, didikan, kasih sayang dan dukungan yang tiada terhingga, sehingga anakmu ini mampu meraih cita-cita menjadi sarjana. Peneliti tidak mampu membalas semua jasa yang telah kalian curahkan.
9. Untuk keluargaku, kakak- kakakku Fitria Wulandari, Refki Indra Hefiandes, Limi Yusri, Robi Sahertian, Bianca Duta Pratama, Yettry Mulya, Rasi Rianti, adikku Adelia Mailin Roziana, keponakanku Arka Rifano Arsiad, dan teristimewa untuk Anggia Iswanjelizta Zenzia yang selalu memberikan dukungan dan inspirasi tiada terputus untuk menyemangati serta mendoakan.

10. Untuk sahabat-sahabatku Manajemen F, Bobby Fradika, Irwananda, Wibi Fadhilah, Iqbal Ayubi, Janu Saputra, Wibi Fadhilah, ade sasmitra, N Rio Oksabri, Dandi Apries Permadi, Herfandi, terima kasih atas dukungannya selama ini.
11. Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkenaan untuk membacanya dan penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga masih memiliki keterbatasan dan kekurangan, penulis dengan rendah hati menerima saran dan masukan yang membangun serta membantu untuk perbaikan dimasa depan

Pekanbaru, Maret 2019
Penulis

Fino Trio Oktafianus

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	11
1.3. Tujuan dan Manfaat Penulisan.....	11
1.4. Sistematika Penulisan	12
BAB II TELAH PUSTAKA	14
2.1. Kinerja Karyawan	14
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.1.3. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	19
2.1.4. Aspek-Aspek Kinerja	20
2.1.5. Penilaian Kinerja	22
2.1.6. Pengukuran Kinerja.....	23
2.1.7. Indikator Kinerja Karyawan.....	23
2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	24
2.2.1. Pengertian Keselamatan dan kesehatan Kerja...	24

2.2.2. Ruang Lingkup Keselamatan dan kesehatan Kerja	28
2.2.3. Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja	30
2.2.4. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	31
2.2.5. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja	34
2.2.6. Hubungan Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.2.7. Perundang -Undangan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja	36
2.3. Penelitian Terdahulu	39
2.4. Kerangka Pemikiran.....	40
2.5. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1. Lokasi/Objek Penelitian.....	41
3.2. Variabel Penelitian.....	41
3.3. Populasi dan Sampel	43
3.3.1. Populasi	43
3.3.2. Sampel	43
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	44
3.4.1. Jenis Data	44
3.4.2. Sumber Data.....	44
3.5. Teknik Pengumpulan Data	44
3.6. Teknik Analisis Data.....	45

BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	49
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	49
4.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	50
4.1.1.	Visi Perusahaan	50
4.1.2.	Misi Perusahaan	50
4.3	Struktur Organisasi	50
4.4	Aktivitas Perusahaan.....	57
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
5.1	Identitas Responden	64
5.1.1	Tingkat Umur/Usia	64
5.1.2	Jenis Kelamin.....	66
5.1.3	Tingkat Pendidikan.....	67
5.1.4	Masa Kerja.....	68
5.2	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.....	70
5.2.1	Lingkungan Kerja	71
5.2.1.1	Tanda-Tanda Peringatan Bahaya....	72
5.2.1.2	Kondisi Keamanan Lingkungan Kerja	74
5.2.1.3	Kebersihan Lingkungan Kerja.....	76
5.2.1.4	Kondisi Penerangan Cahaya di Tempat Kerja.....	78
5.2.2	Peralatan Kerja.....	82

5.2.2.1	Penggunaan Perlengkapan	
	Perlindungan Diri Saat Bekerja	82
5.2.2.2	Pelatihan Menggunakan Mesin	
	Atau Alat Kerja	85
5.2.2.3	Kondisi Peralatan Kerja	87
5.2.3	Kondisi Fisik dan Mental.....	92
5.2.3.1	Fasilitas P3K Yang Disediakan	
	Perusahaan	92
5.2.3.2	Pemeriksaan Kesehatan Secara	
	Berkala	94
5.2.3.3	Tekanan Kerja yang Mengakibatkan	
	Emosi Karyawan Tidak Stabil	96
5.3	Pengaruh Kinerja Karyawan Pada PT. Andalas Agro	
	Lestari.....	104
5.3.1	Individual	105
5.3.1.1	Kemampuan	105
5.3.1.2	Keahlian	107
5.3.1.3	Latar Belakang	108
5.3.2	Psikologis.....	112
5.3.2.1	Persepsi.....	112
5.3.2.2	Attitude (Sikap)	114
5.3.2.3	Personality (Kepribadian).....	116
5.3.2.4	Pembelajaran	117

5.3.2.5	Motivasi.....	119
5.3.3	Organisasi	123
5.3.3.1	Sumber Daya	123
5.3.3.2	Struktur Organisasi.....	125
5.4	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalas Agro Lestari	131
5.4.1	Uji Validitas.....	131
5.4.2	Uji Realibilitas	133
5.4.3	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	134
5.4.4	Uji t (Uji Parsial).....	136
5.4.5	Analisi Korelasi (R).....	137
5.4.6	Koefisien Determinasi (R^2).....	138
5.5	Pembahasan dan Hasil Penelitian	139
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN.....	143
6.1	Kesimpulan	143
6.2	Saran.....	145

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

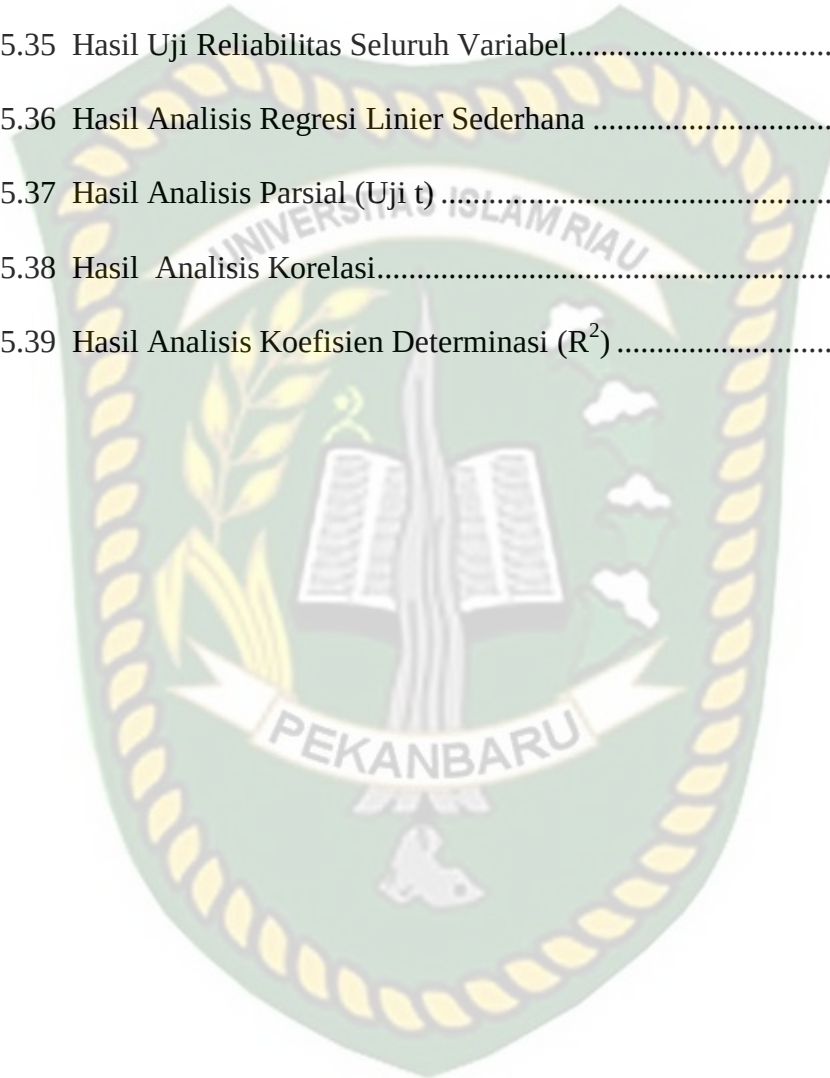
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Andalas Agro Lestari.....	7
Tabel 1.2	Kecelakaan Kerja Bagian Produksi Pada PT. Andalas Agro Lestari.....	9
Tabel 2.3	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1	Variabel Penelitian.....	42
Tabel 5.1	Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia Pada PT.Andalas Agro Lestari.....	65
Tabel 5.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Andalas Agro Lestari	66
Tabel 5.3	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada PT. Andalas Agro Lestari.....	67
Tabel 5.4	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada PT.Andalas Agro Lestari.....	69
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Mengenai Pesangan Tanda Peringatan Bahaya Pada PT. Andalas Agro Lestari.....	72
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Mengenai Kondisi Keamanan Lingkungan Kerja Pada PT. Andalas Agro Lestari.....	74
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Mengenai Kebersihan Lingkungan Kerja Pada PT. Andalas Agro Lestari....	76
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Mengenai Kondisi Penerangan Cahaya Ditempat Kerja Pada PT. Andalas Agro Lestari.....	78

Tabel 5.9	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Lingkungan Kerja Pada PT. Andalas Agro Lestari.....	80
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Tentang Peralatan Kerja Mengenai Penggunaan Perlengkapan Perlindungan Disaat Bekerja pada PT. Andalas Agro Lestari.....	84
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Tentang Peralatan Kerja Mengenai Pelatihan Menggunakan Mesin Atau Alat Kerja Pada PT. Andalas Agro Lestari	86
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Tentang Peralatan Kerja Mengenai Kondisi Peralatan Kerja Pada PT. Andalas Agro Lestari.....	88
Tabel 5.13	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Peralatan Kerja Pada PT. Andalas Agro Lestari	90
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Tentang Kondisi Fisik dan Mental Mengenai Fasilitas P3k Yang Disediakan Pada PT. Andalas Agro Lestari.....	93
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Tentang Kondisi Fisik dan Mental Mengenai Pemeriksaan Kesehatan Secara Berkala Pada PT. Andalas Agro Lestari	95
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Tentang Kondisi Fisik dan Mental Mengenai Tekanan Dalam Bekerja Yang Mengakibatkan Emosi Tidak Stabil Pada PT. Andalas Agro Lestari	97
Tabel 5.17	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kondisi Fisik Mental Pada PT. Andalas Agro Lestari	99
Tabel 5.18	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada PT. Andalas Agro Lestari.....	101
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Tentang Individual Mengenai Kemampuan Pada PT. Andalas Agro Lestari	105

Tabel 5.20	Tanggapan Responden Tentang Individual Mengenai Keahlian Pada PT. Andalas Agro Lestari	107
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Tentang Individual Mengenai Latar Belakang Pada PT. Andalas Agro Lestari.....	109
Tabel 5.22	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Individual Pada PT. Andalas Agro Lestari	110
Tabel 5.23	Tanggapan Responden Tentang Psikologis Mengenai Persepsi pada PT. Andalas Agro Lestari.....	113
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Tentang Psikologis Mengenai Attitude (Sikap) Pada PT. Andalas Agro Lestari	115
Tabel 5.25	Tanggapan Responden Tentang Psikologis Mengenai Personality (Kepribadian) Pada PT. Andalas Agro Lestari	116
Tabel 5.26	Tanggapan Responden Tentang Psikologis Mengenai Pembelajaran Pada PT. Andalas Agro Lestari	118
Tabel 5.27	Tanggapan Responden Tentang Psikologis Mengenai Motivasi Pada PT. Andalas Agro Lestari	120
Tabel 5.28	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Psikologis Pada PT. Andalas Agro Lestari	121
Tabel 5.29	Tanggapan Responden Tentang Organisasi Mengenai Sumber Daya Pada PT. Andalas Agro Lestari	124
Tabel 5.30	Tanggapan Responden Tentang Organisasi Mengenai Struktur Organisasi Pada PT. Andalas Agro Lestari.....	125
Tabel 5.31	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Organisasi Pada PT. Andalas Agro Lestari.....	127
Tabel 5.32	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Andalas Agro Lestari	129

Tabel 5.33 Hasil Analisis Validitas Kuesioner Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.....	132
Tabel 5.34 Hasil Analisis Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan.....	133
Tabel 5.35 Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel.....	134
Tabel 5.36 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	135
Tabel 5.37 Hasil Analisis Parsial (Uji t)	136
Tabel 5.38 Hasil Analisis Korelasi.....	138
Tabel 5.39 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	139





Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4	Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 4.3	Struktur Organisasi PT. Andalas Agro Lestari	51
Gambar 4.4	Proses Produksi Karet Remah Pada PT. Andalas Agro Lestari.....	57



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era Global merubah segalanya menjadi cepat, hal ini menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap beragam tuntutan perubahan, dan berupaya untuk menyusun strategi serta berbagai kebijakan yang sesuai dengan lingkungan baru, baik lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Lebih lanjut adanya perubahan eksternal dan perubahan internal akan mempunyai implikasi positif bagi organisasi, salah satunya adalah meningkatnya keunggulan kompetitif yang dimiliki terutama potensi sumber daya manusia untuk memenangkan persaingan global.

Lingkungan eksternal lebih banyak melihat pada sisi luar organisasi yang meliputi munculnya ekspansi global, persaingan domestik dan skala internasional, perubahan karakteristik demografi, karakteristik angkatan kerja, kemajuan teknologi, otomatisasi dan sistem robotik.

Sedangkan perubahan lingkungan internal lebih banyak melihat berbagai faktor yang berada di dalam organisasi yang meliputi nilai-nilai dan budaya, program pengembangan, struktur organisasional, pengendalian dan lain sebagainya.

Jadi strategi yang dilakukan atas perubahan kondisi lingkungan secara terus menerus harus diupayakan dengan cara mengembangkan program-program yang mampu menerjemahkan dan mengakomodasi permasalahan-permasalahan

terkini yang muncul. Salah satu bidang fungsional dalam organisasi yang strategis dan selalu menjadi perhatian adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Organisasi perlu secara terus menerus melakukan pengembangan sumber daya manusia. Divisi sumber daya manusia merupakan mitra divisi dalam upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia. Paradigma baru sumber daya manusia sudah lebih mengoptimalkan pada proses komunikasi dua arah dan perencanaan dari bawah ke atas (*bottom up*).

Pada paradigma baru akan tercermin budaya kerja baru, strategi dan peran sumber daya manusia dari dalam tipologi organisasi baru. Dunia Industri saat ini semakin berkembang. Perkembangan industri tidak lepas dari adanya kemajuan dibidang teknologi. Teknologi hampir menyisihkan tenaga kerja manusia, meskipun demikian tenaga kerja selalu dibutuhkan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adul Amin pada PT. Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru tahun 2012 yang berjudul pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru, yang berlokasi di Rumbai, yang bergerak dalam bidang proses pengolahan karet alam hasil kebun rakyat, dengan hasil produksi akhir berupa karet remah (*Crumb Rubber*) dengan bahan baku menggunakan karet mentah yang diperoleh dari supplier yang langsung datang ke pabrik dan pada umumnya langganan dari perusahaan. Sampel dari penelitiannya adalah sebanyak 48 karyawan bagian produksi PT. Riau Crubber Factory. Hasil penelitiannya menunjukkan

bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setelah penulis memahami hasil penelitian tersebut, maka penulis tertarik untuk memperluas lagi penelitian itu, yaitu mengadakan penelitian di sebuah perusahaan perindustrian karet yang terletak di Kuantan Singingi yang mengelola karetmentah.

PT. Andalas Agro Lestari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertanian khususnya mengolah produk karet alam hasil kebun rakyat, dengan produksi akhir berupa karet remah (crumb rubber) dengan bahan baku menggunakan karet mentah yang diperoleh dari supplier yang langsung datang ke pabrik dan pada umumnya langganan dari perusahaan, dan selanjutnya produk karet tersebut dapat dikirim sesuai permintaan ke berbagai negara. Seiring dengan berkembangnya potensi karet prospek karet di Indonesia dan persaingan dengan PT karet lainnya sudah mampu untuk memenuhi kebutuhan industri karet baik pengguna karet untuk lokal di Indonesia ataupun kebutuhan karet di luar Indonesia. Meskipun tugas dari masing - masing karyawan sangat berbeda satu dengan yang lainnya, tapi saling bergantung, harus bekerja sama, dan juga harus saling mengisi demi tercapainya tujuan individu karyawan maupun tujuan kelompok atau organisasi. Untuk menunjang kemudahan pencapaian tujuan tersebut, karyawan baik secara individu maupun kelompok dituntut untuk terus menerus melakukan perbaikan atau peningkatan kualitas dirinya atau kelompoknya. Meskipun telah berupaya melakukan peningkatan produktifitas

kerja karyawannya dengan berbagai cara, namun sampai saat ini masih dirasa masih belum dapat mencapai pada tingkatan yang diinginkan.

Secara umum penilaian kinerja telah banyak dilakukan oleh perusahaan – perusahaan, begitu pula pada PT. andalas agro lestari yang memiliki tujuan untuk mencapai kinerja perusahaan. Karena penilaian kinerja karyawan mempunyai manfaat yang sangat banyak bagi kebijakan manajemen dalam kaitannya dengan sumber daya manusia. Sedangkan tingginya kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas kerja. Era industrialisasi yang ditandai oleh pertumbuhan dan perkembangan sektor industri pasti akan menggunakan teknologi maju diberbagai sektor kegiatan. Penerapan teknologi canggih tersebut disatu pihak memacu pembangunan ekonomi memasuki era industrialisasi, namun dipihak lain apabila tidak ditangani secara berencana dan terpadu, dapat meningkatkan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, ekonomi bahkan peningkatan pengangguran (Sagala, 2012).

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan sistem penilaian (rating) yang relevan. Rating tersebut harus mudah digunakan sesuai dengan yang akan diukur, dan mencerminkan hal-hal yang memang menentukan kinerja (Sami'an, 2010).

Pengukuran kinerja juga berarti membandingkan antara standar yang telah ditetapkan dengan kinerja sebenarnya yang terjadi. Pengukuran kinerja dapat bersifat subyektif atau obyektif. Obyektif berarti pengukuran kinerja dapat juga diterima, diukur oleh pihak lain selain yang melakukan penilaian dan bersifat

kuantitatif. Sedangkan pengukuran yang bersifat subyektif berarti pengukuran yang berdasarkan pendapat pribadi atau standar pribadi orang yang melakukan penilaian dan sulit untuk diverifikasi oleh orang lain.

Masalah perlindungan tenaga kerja akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya industrialisasi dan teknologi. Kondisi demikian tentunya menuntut perusahaan agar perlindungan tenaga kerja dapat semakin mantap ditinjau dari produktifitas, kesehatan kerja dan keselamatan kerja dalam bekerja yang dapat berpengaruh pada produktifitas kerja. Untuk mencapai produktifitas yang tinggi tidaklah mudah karena perusahaan juga menghadapi kendala antara lain berhubungan dengan sumber daya manusia. Manusia adalah faktor yang penting dalam proses produksi karena sumber daya manusia merupakan asset yang penting dalam suatu perusahaan. Suatu proses produksi yang tidak lancar karena kecelakaan kerja akan mengakibatkan berkurangnya efisiensi. Penurunan produktifitas dapat terjadi karena mesin yang rusak, karyawan yang cidera dan sebagainya. Produktifitas akan optimal bila tenaga kerja selalu terjamin keselamatan dan kesehatan kerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit dan hal – hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan – peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan meningkatnya produktifitas karena menurunnya hari kerja yang hilang, meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunnya biaya – biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan dan rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Dengan adanya berbagai tuntutan tentang masalah kesehatan dan keselamatan kerja, maka perusahaan harus dapat memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan pada karyawan dengan melakukan program-program tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992, menyatakan bahwa sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. Jadi, bukan hanya perusahaan saja yang bertanggung jawab dalam masalah ini, tetapi para karyawan juga harus ikut berperan aktif dalam hal ini agar dapat tercapai kesejahteraan bersama.

Berikut adalah tabel data karyawan bagian produksi pada PT. Andalas Agro Lestari dari tahun 2013-2017.

Tabel 1.1
Data Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Andalas Agro Lestari

Bagian Produksi	Jumlah Karyawan
Produksi I	
Sorter	12 orang
Timbangan	12 orang
Harian kontaminasi	5 orang
Pengawas	1 orang
Jumlah	30 orang
Produksi II	
Borongan miling	24 orang
Harian kontaminasi	10 orang
Pengawas	2 orang
Mandor	2 orang
Jumlah	38 orang
Produksi III	
Borongan dryer	30 orang
Harian borongan	5 orang
Harian kontaminasi	7 orang
Pengawas	2 orang
Mandor	2 orang
Jumlah	46 orang
Total karyawan	114 orang

Sumber : PT. Andalas Agro Lestari

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan bagian produksi yaitu berjumlah 114 orang, dimana terbagi setiap bagiannya, pertama bagian produksi I terdiri dari 30 orang karyawan dengan bidang yang sudah di tentukan, kedua bagian produksi II terdiri dari 38 orang karyawan dengan bidang yang sudah di tentukan, ketiga bagian produksi III terdiri dari 46 orang karyawan dengan bidang yang sudah di tentukan. Diharapkan dengan jumlah karyawan yang

ada dapat bekerja sama dalam bekerja, dan dapat meningkatkan produksi karet yang ada sehingga berdampak baik bagi PT. andalas agro lestari.

Ada tiga jenis klasifikasi tingkat kecelakaan yaitu kecelakaan ringan, kecelakaan berat, dan meninggal dunia.

1. Kecelakaan ringan adalah kecelakaan yang terjadi pada seorang karyawan yang mengakibatkan tidak bekerja karena kecelakaan tersebut meliputi: lecet atau memar, luka sobekan, keseleo, keadaan tubuh yang sehat serta kecelakaan lainnya yang tidak membahayakan jiwanya.
2. Kecelakaan berat adalah suatu insiden yang terjadi pada seseorang karyawan yang mengakibatkan luka berat pada fisik sehingga mengalami cacat sementara maupun cacat seumur hidup meliputi: patah tulang, luka besar, kehilangan sebagian anggota tubuh dan sebagainya.
3. Meninggal dunia yaitu kecelakaan yang mengakibatkan hilangnya nyawa seseorang karena kecelakaan tersebut.

Menurut Adia (2010), jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dapat membuat para tenaga kerja merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga dapat memperkecil atau bahkan mewujudkan kondisi nihil kecelakaan dan penyakit kerja. Namun, fenomena mengenai kesehatan dan keselamatan kerja pada salah satu perusahaan menunjukkan bahwa fasilitas kesehatan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya hanya sebatas kecelakaan yang terjadi di lapangan kerja. Jika kecelakaan terjadi di luar lingkungan kerja, maka para karyawan tidak mendapat asuransi kesehatan dari perusahaan.

Berikut adalah tabel tingkat kecelakaan kerja bagian produksi pada PT.

Andalas Agro Lestari dari tahun 2013-2017.

Tabel 1.2
Kecelakaan Kerja Bagian Produksi Pada PT. Andalas Agro Lestari

Tahun	Jumlah Karyawan	Kecelakaan									Jumlah tenaga Kerja yang Mengalami kecelakaan	Persentasi
		R			B			MD				
		Bagian Produksi			Bagian Produksi			Bagian Produksi				
		I	II	III	I	II	III	I	II	III		
2013	114	3	3	5	-	-	-	-	-	-	11	9,6%
2014	114	1	3	4	-	-	1	-	-	-	9	7,8%
2015	114	-	2	3	-	1	1	-	-	-	7	6,1%
2016	114	1	3	5	-	-	1	-	-	-	10	8,8%
2017	114	4	4	6	-	-	-	-	-	-	14	12,3%

Sumber : PT. Andalas Agro Lestari

Keterangan :

R = Ringan

B = Berat

MD = Meninggal Dunia

Berdasarkan tabel 1.2 data kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Andalas Agro Lestari menunjukkan kecelakaan yang terdiri dari ringan dan berat, sedangkan karyawan yang meninggal dunia tidak ada. dari tabel dapat dilihat bahwa dari tahun 2013 sampai tahun 2017 tersebut terjadi kecelakaan kerja pada perusahaan yang bersangkutan. Dimana dilihat total jumlah kecelakaan yang terjadi dalam kurun waktu 5 tahun terakhir sebanyak 51 kecelakaan kerja yang terdiri dari 47 kecelakaan ringan dan 4 kecelakaan berat dan untuk tahun terakhir penelitian ini yakni 2017, jumlah kecelakaan kerja adalah 14 yakni 14 kecelakaan

ringan pada bagian produksi I sebanyak 4 orang, bagian produksi II sebanyak 4 orang dan bagian produksi III sebanyak 6 orang.

Kecelakaan kerja merupakan suatu kecelakaan yang terjadi pada seseorang karena hubungan kerja dan kemungkinan disebabkan oleh bahaya yang ada kaitannya dengan pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan, dari berbagai keselamatan dan kesehatan kerja yang telah dilaksanakan, dalam kenyataannya masih terdapat kecelakaan kerja yang terjadi.

Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor manusia sebesar 80% diantaranya ialah: pengetahuan dan keterampilan kurang memadai, fisik kurang baik dan mental labil, tingkah laku dan kebiasaan sembrono, sikap pimpinan yang kurang mendukung. Faktor lainnya yang menjadi sumber kecelakaan adalah faktor alat-alat kerja seperti: tidak sesuai dengan postur tubuh, tidak memakai alat pengaman, alat yang sudah tidak digunakan lagi, meletakkan/menyimpan alat tidak pada tempatnya, alat tidak sesuai dengan yang dikerjakan dan alat sudah rusak.

Sehubung dengan data diatas, maka kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga kemampuan perusahaan dalam memberikan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PengaruhKeselematan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Andalas Agro Lestari Desa Logas Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut. “Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ANDALAS AGRO LESTARI ?”

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitan

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis keselamatan dan kesehatan kerja di PT.Andalas Agro Lestari.
- b. Untuk menganalisis kinerja karyawan pada PT.Andalas Agro Lestari.
- c. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Andalas Agro Lestari.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti, diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai peranan kesehatan dan keselamatan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.
- b. Bagi Perusahaan, memberikan informasi yang bermanfaat untuk pertimbangan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar lebih produktif dan efisien.

- c. Bagi Akademik, sebagai bahan pertimbangan untuk menindak lanjuti penelitian-penelitian serupa sehingga gambaran suatu perusahaan yang ideal dapat dideskripsikan secara tegas dan jelas.

1.4. Sistematika Penulisan

Agar penulisan ini sistematis dan terarah dengan baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan penulis, maka penulis membatasi luas pembahasan dalam VI (enam) bab. Masing-masing akan membahas masalah-masalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penilitaian serta sistematik penulisan

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan langsung dengan pengertian kinerja karyawan dan kesehatan dan keselamatan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, pengertian kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja dan pengaruh terhadap kinerja, hipotesis, variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, sumber data, populasi dan sampel dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai sejarah singkat instansi/kantor, struktur organisasi, visi misi perusahaan dan aktifitas pada PT. Andalas Agro Lestari

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menganalisis dan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan yang akan dilakukan pada PT. Andalas Agro Lestari

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan dari hasil pembahasan dan kemudian dilanjutkan dengan mengemukakan saran-saran yang berguna bagi PT. Andalas Agro Lestari serta saran yang dapat diberikan dari penelitian yang ada.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Sinambela (2012) Kinerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan saturencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah *performance rating* atau *performance appraisal*.

Ramdani (2011) penilaian kinerja adalah merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efesien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Menurut Harsuko (2011) kinerja adalah sejauh mana seseorang menjalankan tugasnya baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan perorangan atau dengan organisasi. Sedangkan (Wirawan, 2009)

mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut (Sedarmayantia, 2016) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) .

Sedangkan menurut (Sondang, 2011) adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job deskriptipnya.

Mulyadi (2009) Kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Sedangkan menurut (Handoko, 2011) Kegiatan yang memperbaiki kinerja dari seorang karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Perbaikan prestasi kerja.
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- c. Keputusan-keputusan penempatan.
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karir.
- f. Kesempatan kerja yang adil.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh

dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Streers (dalam Suharto dan Cahyono 2012) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerjadan gaji.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (2000) dalam Mangkunegara (2010) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

Penjelasan dari rumusan kinerja di atas menurut Mangkunegara (2010) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*,

very superior, gifted dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*Attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasinya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Bernandin (2010), kinerja SDM dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Menurut Dale Timple (dalam Mangkunegara, 2010), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe

pekerjakeras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Sejalan dengan itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia menurut Wirawan (2009) meliputi:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi.

J.W Newstrom dan Davis (2010) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

1. Faktor Kemampuan
 - a) Pengetahuan: pendidikan, pengalaman, latihan dan minat.
 - b) Keterampilan: kecakapan dan kepribadian.
2. Faktor Motivasi
 - a) Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan.
 - b) Serikat kerja kebutuhan individu, fisiologi, *social* dan *egoistic*.
 - c) Kondisi fisik; lingkungan kerja.

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, maka sesuai dengan penelitian ini, maka kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu variabel organisasi dan individual. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM pada dasarnya terdiri dari dua faktor, yaitu dari faktor internal diri karyawan seperti kemampuan, keahlian, motivasi, dan kepribadian. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan salah satunya ditentukan kecerdasan yang dimilikinya. Faktor yang kedua adalah faktor eksternal, baik yang berasal dari internal organisasi itu sendiri seperti kepemimpinan, iklim organisasi, dan lainnya, maupun dari eksternal organisasi seperti krisis ekonomi dan inflasi.

2.1.3. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut malayu S.P Hasibuan dan Russell (2011) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi kerja. Apabila kinerja setiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2011) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan antara lain :

1. Jumlah dan kompensasi dari kompensasi yang diberikan
2. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

2.1.4. Aspek-Aspek Kinerja

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa aspek kinerja terdiri dari:

a) Kualitas

Kualitas adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Bernadin dan Russel (dalam Sustrisno, 2007), mengajukan beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan, yaitu :

- a) *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b) *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c) *Timeliness*. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang telah dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d) *Cost effectiveness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hal tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e) *Need for supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan

pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

- f) *Interpersonal impact*. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama antara rekan kerja dan bawahannya.

2.1.5. Penilaian Kinerja

Berbicara tentang kinerja erat kaitannya dengan suatu pendapat bahwa untuk mengetahui hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu perusahaan maka hal pertama yang harus dilakukan seorang pemimpin adalah melaksanakan penilaian kinerja. Dari hasil penilaian kinerja yang telah dilaksanakan tersebut akan diketahui nilai perusahaan dan kinerja perusahaan secara menyeluruh apakah kinerja perusahaan baik atau tidak dimata konsumen, karyawan dan lingkungan.

Menurut Mangkunegara (2009), tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

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

5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

2.1.6. Pengukuran Kinerja

Menurut Sutrisno (2009), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi. tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.1.7. Indikator Kinerja Karyawan

Komponen indikator kinerja karyawan menurut Rivai (2004):

1. Individual
 - a. Kemampuan

- b. Keahlian
- c. Latar belakang
- 2. Psikologis
 - a. Persepsi
 - b. Attitude
 - c. Personality
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
- 3. Organisasi
 - a. Sumber daya
 - b. Struktur organisasi

2.2. Keselamatan dan Kesehatan kerja

2.2.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan Kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan kerjanya, melakukan kerjanya sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Menurut Bangun Wilson (2012) Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

Keselamatan kerja berhubungan erat dengan keadaan tempat kerja yang baik didarurat, didalam tanah, dipermukaan air dan udara, tempat-tempat kerja tersebut tersebar pada segenap kegiatan ekonomi.

Menurut Mangkunegara (2016), keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Menurut Widodo (2015), Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek.

Menurut Sagala (2009), Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Berdasarkan dari definisi diatas maka dapat diambil suatu mengandung dua unsur yang penting yaitu mempertahankan derajat kesehatan dan tujuannya bekerja secara optimal.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Tujuan kesehatan dan keselamatan kerja yang efektif dip perusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Menurut (Depnakes, 2005), Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala daya upaya pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampak melalui langkah-langkah identifikasi, analisis dan pengendalian bahaya dengan menerapkan pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangantentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Menurut Sibarani Mutiara (2012), Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur”.

Menurut Barthos Basir (2009) di Indonesia berbagai peraturan perundang seperti ketentuan pokok tentang perlindungan tenaga kerja dalam UU No.14 tahun 1969 dan UU No. 1 tahun 1970 serta peraturan-peraturan lainnya yang melengkapi dalam ketentuan tersebut khususnya dalam pasal 9 dan 10 tercantum beberapa hal sebagai berikut : “Tiap tenaga kerja mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan kesusilaan, pemeliharaan moril manusia atas perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan agama.”

Menurut Bangun Wilson (2012), secara khusus system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terdapat pada peraturan menteri tenaga kerja nomor PER. 05/MEN/1996 PASAL 1, system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) adalah bagian dari system manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan,

pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan guna tercapainya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Occupational health and safety advisory service (2009) K3 adalah semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada kesehatan dan keselamatan kerja, tempat kerja maupun orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung, dan tamu di tempat kerja). Keselamatan kerja pada hakekatnya merupakan upaya perlindungan yang ditujukan untuk :

- a) Melindungi tenaga kerja atas keselamatannya selama melakukan tugas-tugas pekerjaan sehari-hari di tempat kerja demi untuk kesejahteraan hidup dan peningkatan produksi serta produktivitas.
- b) Menjaga keselamatan orang lain yang kebetulan berada ditempat kerjanya.
- c) Menjaga keselamatan pemakaian peralatan kerja masing-masing dan semua aset perusahaan.
- d) Menjaga pemakaian dan penggunaan sumber-sumber produksi secara aman dan efisien
- e) Menjaga kelestarian lingkungan hidup

Upaya perlindungan seperti yang telah disebutkan diatas dapat dikatakan teknologi pencegah dan pemberantasan kecelakaan ditempat kerja. Yang berarti, disamping mencegah penderitaan manusia/ korban manusia, juga mengurangi atau meniadakan kerugian harta benda, diskontinuitas produksi, hambatan pengembangan potensi ekonomi dan sebagainya.

Bagi perusahaan keselamatan kerja merupakan usaha kelangsungan kelancaran produksi, pengamanan investasi dan peningkatan produktivitas yang berarti juga peningkatan keuntungan. Kesehatan kerja adalah salah satu spesialisasi di dalam ilmu kesehatan (kedokteran) yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

2.2.2. Ruang Lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Adapun ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja meliputi:

1. Pencegahan dan pemberantasan penyakit akibat kerja yang mungkin dapat diderita oleh tenaga kerja.
2. Pencegahan kelelahan kerja.
3. Penumpukan gairah kerja demi meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.
4. Pencegahan dan pemberantasan di lingkungan daerah kerja sebagai akibat dari suatu kegiatan kerja.

Menurut Adia (2010), jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dapat membuat para tenaga kerja merasa nyaman dan aman dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga dapat memperkecil atau bahkan mewujudkan kondisi nihil kecelakaan dan penyakit kerja. Namun, fenomena mengenai kesehatan dan keselamatan kerja pada salah satu perusahaan menunjukkan bahwa fasilitas kesehatan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya hanya sebatas kecelakaan yang terjadi di lapangan kerja. Jika kecelakaan terjadi diluar lingkungan kerja, maka para karyawan tidak mendapat asuransi kesehatan dari perusahaan.

Karyawan yang sehat jasmani dan rohani merupakan aset yang berharga untuk itu diperlukan berbagai macam fasilitas pendukung keselamatan dan kesehatan karyawan. Dalam untuk menyediakan fasilitas kesehatan dan keselamatan diperusahaan, para manajer harus menentukan sistem kesehatan dan keselamatan kerja diharapkan dapat memuaskan karyawannya, untuk itu para manajer perlu memperhatikan adanya pergeseran paradigma dalam pengelolaan pelayanan kesehatan. Sistem kesehatan dibagi menjadi 2 yaitu pembiayaan kesehatan dan pelayanan kesehatan (Haston & Meilan, 2007).

1. Pembiayaan kesehatan

Biaya kesehatan adalah sejumlah dana yang di sediakan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan. Biaya ini di peroleh *health provider* untuk investasi, biaya operasional, dan *health consumer* untuk imbal jasa pelayanan. Jumlah dana pembiayaan harus cukup untuk membiayai upaya kesehatan yang telah direncanakan.

2. Pelayanan kesehatan

Pelayanan kesehatan atau *health service* adalah upaya yang diselenggarakan oleh organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit, memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok maupun masyarakat. Perusahaan yang mempunyai banyak karyawan jika yang memungkinkan karyawannya disuatu daerah, sebaiknya menentukan jenis atau bentuk pelayanan kesehatan yang akan diberikan kepada karyawannya, baik berupa pelayanan kedokteran (*medical service*) atau pelayanan kesehatan masyarakat (*public health service*).

Suatu pelayanan kesehatan perusahaan dapat dikatakan baik jika memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut:

- a. Tersedia (*available*), yaitu perusahaan harus menyediakan pelayanan kesehatan untuk karyawannya dengan cara mempunyai poliklinik
- b. Wajar (*appropriate*), yaitu pelayanan harus sesuai dengan kebutuhan
- c. Berkesinambungan (*continue*), yaitu pelayanan kesehatan memerlukan kelanjutan harus diberikan berkesinambungan pemeriksaan kesehatan berkala harus dilakukan, sehingga keadaan kesehatan karyawan dapat dipantau secara kontinu.
- d. Dapat diterima (*acceptable*), suatu perusahaan besar dengan laba yang besar tentu saja tidak layak jika memberikan fasilitas kesehatan yang minimal, itu berarti pelayanan tidak *acceptable*.
- e. Dapat dicapai (*accessible*), yaitu pelayanan kesehatan yang diupayakan harus mudah dicapai. Karyawan yang alokasi kerjanya jauh dari tempat fasilitas kesehatan harus mendapat jemputan untuk mendapat pemeriksaan kesehatan.
- f. Terjangkau (*affordable*), yaitu perusahaan memilih layanan kesehatan yang sesuai standar dan harga terjangkau oleh perusahaan.

2.2.3. Faktor Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

1. Faktor manusia atau karyawan itu sendiri disini meliputi, antara lain kurangnya kemampuan fisik, mental atau psikologi, kurangnya pengetahuan dan keterampilan, dan stress serta motivasi yang tidak cukup.

2. Faktor kerja/lingkungan meliputi, tidak cukup kepemimpinan dan pengawasan, rekayasa, pembelian/pengadaan barang, perawatan, standar-standar kerja dan penyalahangunaan. Dari beberapa uraian diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai indikator tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meliputi: faktor lingkungan dan faktor manusia.
3. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, suhu, penerangan, dan situasinya.
4. Alat kerja dan bahan alat kerja merupakan hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang alat-alat kerja sangatlah vital digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu adalah bahan-bahan utama yang akan dijadikan barang.
5. Cara melakuka pekerjaan setiap bagian-bagian produksi memiliki cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan.

2.2.4. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang mungkin akan terjadinya kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebabakibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian cermat dilakukan atau tidak.

Faktor kesehatan dan keselamatan pekerja merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan, karena faktor ini menyangkut kepentingan pengusaha dan karyawan atau buruh. Kesehatan dan keselamatan pekerja untuk tenaga kerja yang baik adalah merupakan pintu gerbang keamanan tenaga kerja. Kecelakaan kerja selalu menjadi sebab hambatan-hambatan langsung dan juga merupakan kerugian-kerugian secara tidak langsung, seperti diantaranya kerusakan mesin dan peralatan kerja, terhentinya proses kerja untuk beberapa saat, sehingga kesehatan dan keselamatan kerja sangat diperlukan bagi karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja didalam perusahaan.

Upaya kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai tujuan antara lain adalah:

1. Menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif
2. Melindungi dan menjamin kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja dalam rangka peningkatan produktivitas dan kesejahteraan
3. Melindungi dan menjamin kesehatan dan keselamatan kerja orang lain selain tenaga kerja, selama berada ditempat kerja
4. Melindungi dan menjamin setiap sumber produksi digunakan dan dipakai secara aman dan efisien. Dalam hal ini berarti pula menghindarkan setiap pemborosan yang mungkin terjadi dalam proses usaha dan menjamin terhindarnya diskontinuitas proses usaha dan produksi

Flippo dalam teori(Sibarani Mutiara, 2012)berpendapat bahwatujuan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat dicapai, jika unsur-unsuryang mendukung, yaitu:

1. Adanya dukungan dari pimpinan puncak
2. Ditunjuknya direktur keselamatan
3. Rekayasa pabrik dan kegiatan yang aman
4. Diberikannya pendidikan bagi semua karyawan untuk bertindak aman
5. Terpeliharanya catatan-catatan tentang kecelakaan
6. Menganalisis penyebab kecelakaan
7. Kontes keselamatan
8. Melaksanakan peraturan.

Menurut Rachmawati (2008), tujuan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah:

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas.
2. Sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan, dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja.

Menurut Mangkunegara (2011) bahwa tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut:

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

2.2.5. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perusahaan memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, berikut ini indikator-indikator kesehatan dan keselamatan karyawan menurut Mangkunegara (2004) yaitu :

1. Lingkungan Kerja
 - a. Pemasangan tanda peringatan bahaya
 - b. Kondisi keamanan lingkungan kerja

- c. Kebersihan lingkungan kerja
- d. Kondisi penerangan cahaya ditempat kerja
- 2. Peralatan kerja
 - a. Penggunaan perlengkapan perlindungan disaat bekerja
 - b. Pelatihan menggunakan mesin atau alat kerja
 - c. Kondisi peralatan kerja
- 3. Kondisi Fisik Mental
 - a. Fasilitas P3K yang disediakan perusahaan
 - b. Pemeriksaan kesehatan secara berkala
 - c. Tekanan dalam bekerja yang mengakibatkan emosi tidak stabil

2.2.6. Hubungan Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan dan keselamatan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari kesehatan dan keselamatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia. Dengan adanya jaminan atau program kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka diharapkan kinerja dari karyawan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja erat hubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja adalah kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat membantu meningkatkan kerja atas dasar :

1. Dengan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat dan kematian dapat dikurangi dan ditekan sekecil-kecilnya, sehingga pembiayaan yang tidak perlu dapat dihindari
2. Tingkat kesehatan dan keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien dan bertalian dengan tingkat produksi dan produktifitas yang tinggi.
3. Pada berbagai hal, tingkat kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan serta kegairahan kerja, sehingga faktor manusia dapat diserasikan dengan tingkat efisiensi yang tinggi pula.
4. Praktek kesehatan dan keselamatan kerja tidak dapat dipisahkan dari keterampilan, keduanya berjalan sejajar dan merupakan unsur-unsur esensial bagi kelangsungan proses produksi
5. Kesehatan dan keselamatan kerja yang dilaksanakan sebaik-baiknya dengan partisipasi pengusaha dan buruh akan membawa iklim keamanan dan ketenangan kerja, sehingga sangat membantu bagi hubungan buruh dan pengusaha yang merupakan landasan kuat bagi terciptanya kelancaran produksi.

2.2.7. Perundang-Undangan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pemerintah memberikan jaminan kepada karyawan dengan menyusun Undang-undang Tentang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33, yang dinyatakan

berlaku pada tanggal 6 januari 1951, kemudian disusul dengan Peraturan Pemerintah Tentang Pernyataan berlakunya peraturan kecelakaan tahun 1947 (PP No. 2 Tahun 1948), yang merupakan bukti tentang disadarinya arti penting keselamatan kerja di dalam perusahaan (Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2012). Lalu, menurut penjelasan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992, menyatakan bahwa sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. Jadi, bukan hanya perusahaan saja yang bertanggung jawab dalam masalah ini, tetapi para karyawan juga harus ikut berperan aktif dalam hal ini agar dapat tercapai kesejahteraan bersama.

Berdasarkan Undang-Undang No.1 Tahun 1970 Pasal 3 ayat 1, syarat keselamatan kerja yang juga menjadi tujuan pemerintah membuat aturan K3 adalah:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.

- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran.
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.

Undang-Undang tersebut selanjutnya diperbaharui menjadi Pasal 86 ayat 1

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan

- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Lalu Husni, 2011).

2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja telah banyak dilakukan, dalam penelitian ini terdapat empat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh :

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat analisis	Hasil Penelitian
1	Indra Al Kautsar (2007)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan tetap bagian produksi PT. Sejahtera Abadi Malang	(X) Keselamatan dan kesehatan kerja (Y) Kinerja Karyawan	Regresi	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Abdul Alamin (2012)	Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru	X1) Kesehatan Keselamatan kerja (X2) Disiplin Kerja (Y) Kinerja Karyawan	Regresi	Kesehatan Keselamatan Kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Arjuna (2014)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerjaterhadap kinerja karyawan (Studi pada bagian produksi PT. Karini Utama)	(X1) Keselamatan kerja (X2) Kesehatan Kerja (Y) Kinerja Karyawan	Regresi	Keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

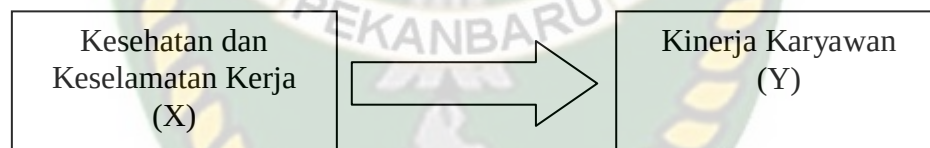
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat analisis	Hasil Penelitian
4	Christianti (2009)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap Produktivitas karyawan (Studi pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya)	X) Keselamatan dan kesehatan kerja (Y) Produktivitas Karyawan	Regresi	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan

Sumber :jurnal Penelitian Terdahulu

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori tersebut, maka dapat dibuat pradigma pemikiran dari penelitian ini sebagai berikut

Gambar 2.4
Kerangka Pemikiran



2.5. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan teoritis yang dikemukakan sebelumnya, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut: **“Diduga keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari Desa Logas Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi”**



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi/Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT. Andalas Agro Lestari Jalan Raya Pekanbaru – Taluk Kuantan km. 133, Desa Logas Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi

Lokasi Perusahaan berbatasan langsung dengan:

- Utara : Perkebunan Rakyat
- Selatan : Sungai Lembu dan Perkebunan Rakyat
- Barat : Jalan Raya Pekanbaru – Taluk Kuantan
- Timur : Perkebunan Rakyat

3.2. Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu yang memiliki variasi nilai, sedangkan variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Terikat (Dependen Variabel)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y)

b. Variabel bebas (Independen Variabel)

Variabel bebas adalah yang mempengaruhi variabel terikat, baik itu secara positif dan negatif, serta dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X).

Tabel 3.1
Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara, 2004)	1. Lingkungan kerja	a) Pemasangan tanda peringatan bahaya b) Kondisi keamanan lingkungan kerja c) Kebersihan lingkungan kerja d) Kondisi penerangan cahaya di tempat kerja	Ordinal
	2. Peralatan Kerja	a) Penggunaan perlengkapan perlindungan disaat bekerja b) Pelatihan menggunakan mesin atau alat kerja c) Kondisi peralatan kerja	
	3. Kondisi Fisik Mental	a) Fasilitas K3 yang disediakan perusahaan b) Pemeriksaan kesehatan secara berkala c) Tekanan dalam bekerja yang mengakibatkan emosi tidak stabil	
Menurut Rivai (2004), kinerja karyawan adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan	1. Individual	a) Kemampuan b) Keahlian c) Latar belakang	Ordinal
	2. Psikologis	a) Persepsi b) Attitude c) Personality d) Pembelajaran e) Motivasi	
	3. Organisasi	a) Sumber daya b) Struktur organisasi	

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Andalas Agro Lestari sebanyak jumlah 114 orang karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dari penelitian. Penelitian ini menggunakan metode slovin dalam penentuan jumlah sampel sebagai berikut:

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

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e² = Derajat Ketepatan (0,1)

n = 114 (1 + 114 x 0,1 x 0,1) = 53,27 = 53 orang

Jadi jumlah minimum anggota sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang karyawan bagian produksi, karna bagian produksi terbagi tiga bagian yaitu produksi I, produksi II, dan produksi III maka dengan perhitungan yang dilakukan setiap bagian diambil sebesar 46% dimana bagian produksi I 5 orang bagian sortir, 5 orang timbangan, 3 harian kontaminasi, 1 pengawas. Bagian produksi II 8 orang borong miling, 6 orang harian kontaminasi, 2 orang pengawas, 2 orang mandor dan terakhir bagian produksi III 13 orang borong dryer, 2 orang harian borongan, 2 orang harian kontaminasi, 2 orang pengawas, 2 orang mandor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan probability

sampling, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Anggota sampel yang diambil adalah karyawan bagian produksi.

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis data

Jenis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh baik secara lisan maupun secara tulisan khususnya mengenai sejarah berdirinya organisasi, struktur organisasi dan lainnya yang dapat menunjang perusahaan.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung misalnya jumlah karyawan, pendapatan jasa konsultasi dan pengawasan proyek serta data lainnya yang dapat menunjang pokok pembahasan

3.4.2. Sumber data

Sumber data yang menjadi bahan analisis dalam penelitian ini yaitu:

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner
- b. Data skunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan arsip-arsip organisasi yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara

a. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada obyek penelitian terutama mengenai kompetensi dan komitmen terhadap kepuasan kerja PT. Andalas Agro Lestari

b. Interview

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait dan sejumlah karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan (angket) yang akan diajukan kepada karyawan

3.6. Teknik Analisis Data

Dari data hasil penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + bX$$

Dimana :

$$a = \frac{(\sum y - b) \cdot (\sum x^2)}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot (\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{n \cdot (\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

a = Nilai Konstan

b = Angka arah/koeffisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen. Apabila b positif (+) = naik dan bila minus (-) = menurun

Y = Kinerja Karyawan

X = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial adalah uji statistik secara individu untuk mengetahui pengaruh-pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Sugiyono (2012).

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (sendiri-sendiri). Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai pada T tabel. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan signifikansi dibawah 0,05 (5%). Maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Andalas Agro Lestari. Rumus korelasi yang digunakan adalah:

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

Dimana:

r = koefisien korelasi yang merupakan pengukuran keratan antara dua variabel

X = Tingkat Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

N = Jumlah

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semua variabel (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) menggunakan rumus koefisien determinasi berganda R^2 . Apabila R^2 semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, demikian sebaliknya apabila R^2 mendekati 0 menunjukkan semakin melemahnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

5. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesasihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur menurut sugiyono (2012). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur.

6. Uji Realibilitas

Realibilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki realibilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliable). Instrumen yang reliable adalah instrumen yang bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama menurut sugiyono (2009). Dalam penelitian ini, teknik uji realibilitas yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Rumus *Cronbach's Alpha* dapat digunakan untuk mencari realibilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai atau bentuk skala.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah singkat perusahaan

Salah satu kebijakan pembangunan nasional adalah pembangunan di sektor Crumb Rubber sebagai usaha untuk mendukung kegiatan industri karet dan sektor-sektor lainnya. Semakin meningkatnya pasokan karet di Logas khususnya dan Kabupaten Kuantan Singing umumnya menimbulkan masalah ketika para peteni tersebut harus mendistribusikan hasil kebunnya berupa karet alam. Untuk mengatasi hal tersebut para petani mengambil jalan pintas yaitu dengan menjual hasil kebunnya kepada para tengkulak dengan harga yang jauh dari harga pasaran. Kemudian para tengkulak inilah yang akan menjual karet ke perusahaan-perusahaan pengolahan karet yang berada di luar daerah.

PT. Andalas Agrolestari merupakan salah satu perusahaan dalam rangka program Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) yang didirikan pada tahun 2004 dan diresmikan pada tanggal 31 Januari 2005 oleh bapak Asrul Ja'far sebagai Bupati Kuantan Singingi dan bapak Sumadi Ginawan sebagai Komisaris Utama PT. Incasi Raya.

Lokasi pabrik terletak diatas tanah seluas 17 Ha di Desa Logas, Kecamatan Singingi, Kabupaten Kuantan Singingi, Riau. Kantor pusat perusahaan berlokasi di Jl. Diponegoro No. 7 Padang, Sumatera Barat. Bahan baku pemuatan *Crumb Rubber* PT. Andalas Agrolestari berasal dari perkebunan rakyat yang berada di sekitar pabrik dan wilayah lain.

Kegiatan perusahaan adalah memproduksi karet remahan (*Crum Rubber*) dengan jenis atau type Standar Indonesia Rubber (SIR 10 dan SIR 20). Hasil produksi tersebut ditujukan untuk penjualan dalam negeri dan luar negeri (ekspor) dimana hampir semua produk *crum rubber* ini merupakan kebutuhan dari Perusahaan-perusahaan Ban Terbesar (*Big Type Company*), yang menyebar di hampir seluruh kawasan di Amerika Utara (SA, Kanada) disamping adanya permintaan yang bersifat insidental atau kondisional dari pasar-pasar di kawasan Asia seperti China.

4.2. Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1. Visi Perusahaan

Visi PT. Andalas Agrolestari adalah mempertahankan dan meningkatkan pangsa pasar.

4.2.2. Misi Perusahaan

Misi PT. Andalas Agrolestari yaitu menjamin mutu produk melalui penerapan sistem mutu SNI ISO 9001 : 2008 secara konsisten dan menjamin produk SIR yang dihasilkan memenuhi persyaratan yang ditentukan dan sesuai harapan pembeli.

4.3. Struktur Organisasi

Setiap perusahaan apapun jenisnya selalu ingin mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Untuk itu diperlukan manajemen yang baik yang mampu menempatkan orang-orang pada posisi yang tepat. Oleh karena itu setiap perusahaan memerlukan struktur organisasi yang dapat dijadikan pedoman kerja dalam menentukan tugas bagi anggota-anggota organisasinya. Bagan organisasi

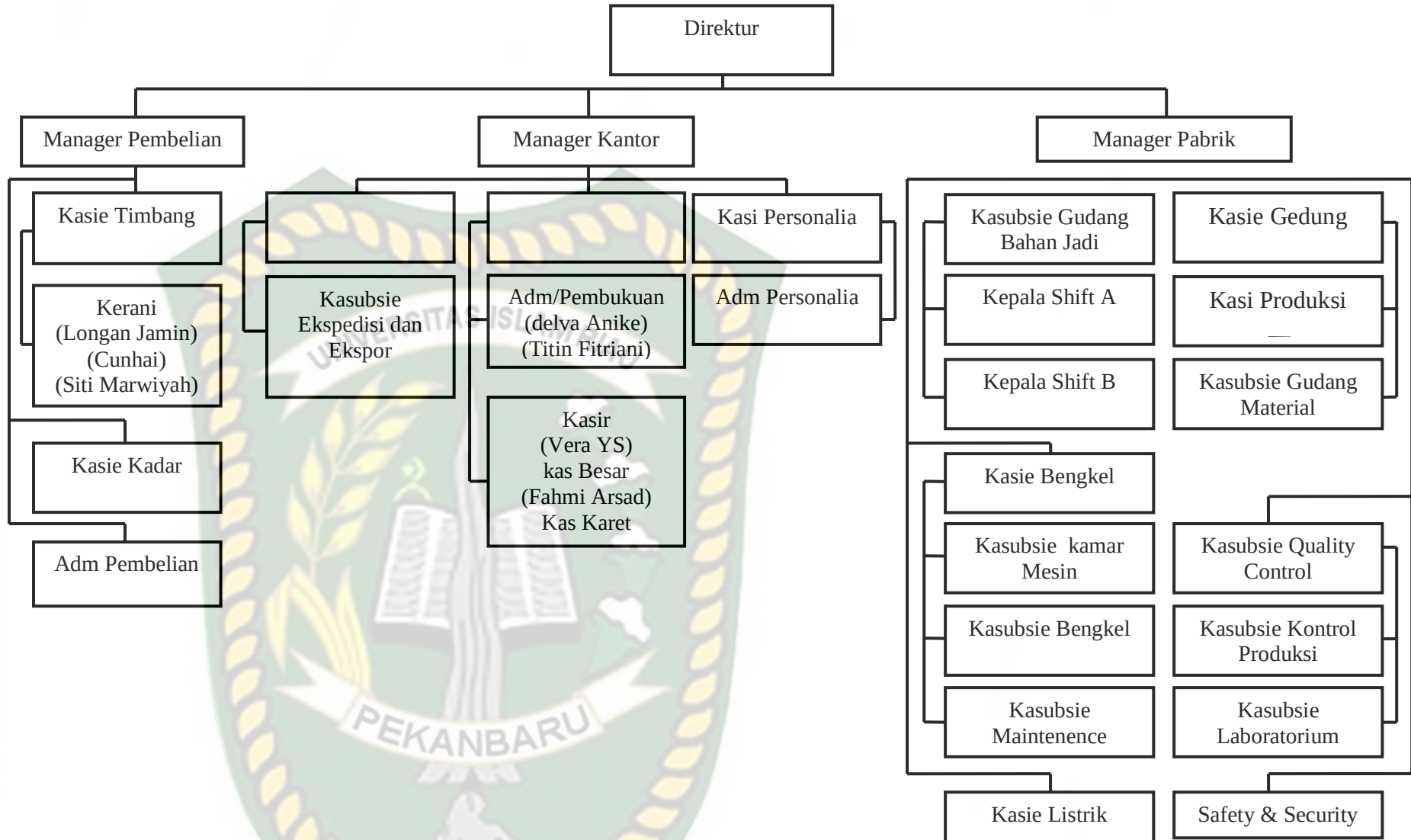
PT. Andalas agrolestari Kabupaten Kuansing dapat dilihat pada gambar berikut :



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Gambar 4.3
Struktur Organisasi dan Wewenang PT. Andalas Agro Lestari



Dari struktur organisasi tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan telah membagi tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas kepada seluruh karyawan perusahaan ini.

1. Direktur Utama

Kekeuasaan tertinggi berada ditangan pemegang saham. Para pemegang saham mengangkat seorang direktur utama dan diberi kekuasaan penuh secara tertulis untuk menjalankan perusahaan dan juga harus mempertanggung jawabkan hasil usahanya dari seluruh aktivitas perusahaan dalam rapat tahunan kepada komisaris sebagai wakil dari pemegang saham.

Secara rinci tugas dari Direktur Utama adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan arah dan kebijaksanaan serta rencana dan cara kerja yang sesuai dengan pengarahan dewan komisaris.
- b. Mengawasi jalannya operasional perusahaan, keuangan dan perkembangan perusahaan serta menerima pertanggung jawaban dari direktur.
- c. Mempertanggung jawabkan hasil usaha dan operasional perusahaan kepada dewan komisaris.

Dalam aktifitas sehari-hari, direktur utama dibantu oleh beberapa orang manajer. Para manajer ini bertanggung jawab langsung kepada direktur atas wewenang dan tugas yang telah diberikan kepada mereka.

2. Staff Keuangan dan Pembukuan

Staff keuangan bertanggung jawab kepada direktur utama sesuai dengan struktur organisasi yang telah ditetapkan. Adapaun tugas dari manajer/staff keuangan adalah :

- a. Menyediakan dana yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang.
- b. Melakukan pembayaran atas pembelian bahan-bahan, gaji upah dan sebagainya.
- c. Mencatat penerimaan dan pengeluaran yang terjadi setiap hari.
- d. Menyediakan data atas transaksi keuangan perusahaan untuk tujuan menganalisa dan peramalan.
- e. Secara periodic menyusun laporan keuangan untuk dipertanggung jawabkan kepada atasan.

Staff bagian pembukuan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda dengan staff keuangan, terutama sekali karena tidak berhubungan dengan pihak luar.

Tugas-tugas manajer/staff pembukuan adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan pencatatan atas seluruh transaksi yang berhubungan dengan perusahaan berdasarkan bukti-bukti yang sah.
- b. Menyediakan data transaksi keuangan untuk tujuan pemeriksaan.
- c. Menyediakan data-data yang dibutuhkan yang akan dipergunakan sebagai dasar dalam penyusunan laporan keuangan secara periodic.

3. Manajer Pabrik/Wakil Manajemen

Manajer pabrik merupakan orang yang paling banyak tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Dia bertanggung jawab atas kelancaran proses produksi mulai dari penyediaan bahan baku sampai kepada pengiriman barang jadi kepada langganan.

Secara garis besar tugas manajer pabrik adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan sortir bahan baku yang akan dipergunakan dalam proses produksi.
- b. Mengolah bahan baku sehingga menjadi barang jadi sebelum dipasarkan.
- c. Memeriksa mutu dari hasil produksi untuk setiap jenis produk jadi sebelum dikirim kepada pelanggan.
- d. Memelihara dan menyimpan barang jadi dan peralatan.
- e. Mengirimkan barang jadi yang telah dipesan oleh langganan.
- f. Mencatat dan menyusun daftar upah buruh serta kesejahteraan karyawan.
- g. Mengoperasikan dan memelihara peralatan-peralatan yang terdapat dalam pabrik.
- h. Menyusun laporan hasil produksi untuk dipertanggung jawabkan kepada direktur secara periodik.

Untuk memperlancar tugas-tugas yang sedemikian banyak, maka manajer pabrik membentuk beberapa bagian yaitu :

1. Staff Administrasi Ekspor
2. Direktur Pembelian
3. Kabag. Personalia
4. Kabag. Produksi

5. Kabag. Laboratorium/Asisten Wakil Manajemen
6. Kabag. Gudang Bahan Penolong
7. Kabag. Bengkel

Untuk Direktur Pembelian dibagi menjadi beberapa bagian yaitu:

1. Petugas Administrasi
2. Petugas Sortir
3. Petugas K3
4. Kabag. Basah dan Timbangan

Dalam tugasnya Kabag. Produksi dibagi menjadi empat bagian yaitu :

1. Ka. Mandor Proses Basah
2. Ka. Mandor Pengeringan Udara
3. Ka. (Wakil Mandor) Pengeringan *Dryen*
4. Ka. Mandor Pengawasan Pengemasan

Untuk bagian mekanik dan bengkel dibentuk beberapa bagian lagi yaitu :

1. Petugas Operator
2. Petugas Listrik
3. Petugas Ruangan Mesin

4.4. Aktivitas PT. Andalas Agro Lestari

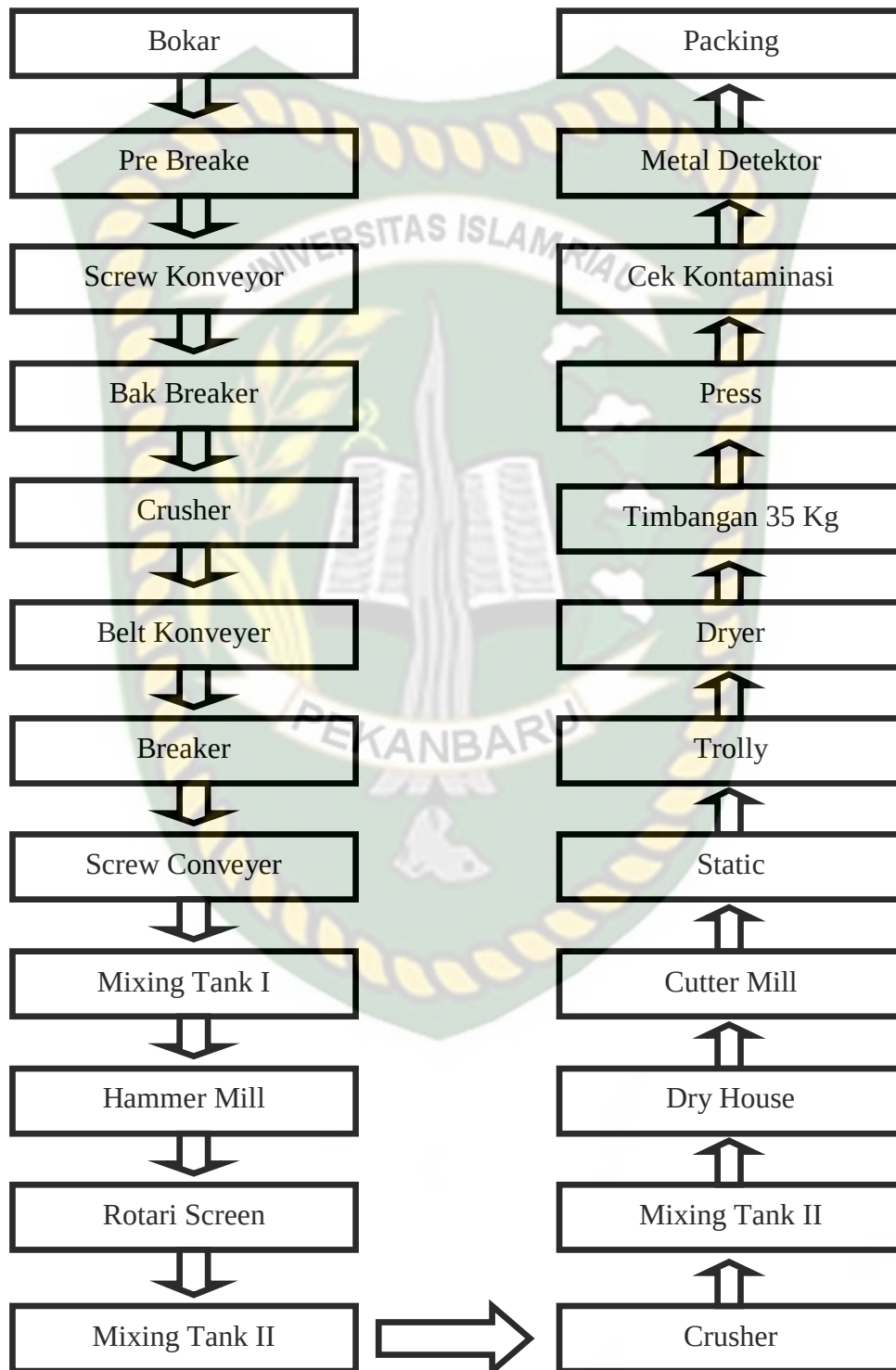
Aktivitas PT. Andalas Agro Lestari adalah memproduksi *cram rubber*/karet remah SIR 10 dan SIR 20. Aktivitas perusahaan dimulai dengan pembelian bahan baku yang diperoleh dari pedagang pengumpul yang datang ke pabrik dari beberapa daerah antara lain :Logas Tanah Darat, Pangean, Cerenti, Pengairan, Bangko, Gunung toar, Bangkinang, sijunjung, Muaro bungo, dan daerah lainnya.

Bahan baku yang diterima di PT. Andalas Agro lestari ini adalah berupa Lamp mangkok dan Slap. Bahan baku ini dibongkar (bahan olah karet rakyat) yang diperoleh oleh petani karet dengan cara menakik/menyadap pohon karet (setelah berumur 5 s/d 10 tahun), dan getah yang keluar ditampung dan dikumpulkan dalam wadah yang lebih besar.

Perlakuan awal yang dilakukan terhadap bahan baku yang tiba dipabrik terlebih dahulu adalah sortasi bahan baku, yang bertujuan untuk menyeleksi dan mengelompokkan bahan baku berdasarkan jenis bahan baku, kebersihan, ketebalan dan jenis keunggulan serta asal bahan baku sebagaimana yang tercantum dalam SNI 062 047-1997. Secara garis besar proses produksi ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.4

Proses Produksi Karet Remahan PT. Andalas Agrolestari



1. Proses Produksi dan Peralatan

a. Prebreaker

Alat ini berfungsi untuk menghancurkan bahan baku Bokar menjadi ukuran yang lebih kecil dengan ukuran 7-10 cm. Alat ini sangat cocok untuk bahan *Lump* mangkok karena alat ini dilengkapi 2 buah *scroll* dengan cakar yang tajam.

b. Breaker

Alat ini juga berfungsi untuk menghancurkan bahan baku menjadi ukuran 3-5 cm.

c. Rotary Screen

Alat ini merupakan saringan putar yang berfungsi untuk mengaduk dan mengeluarkan kotoran yang terbawa bersama bahan baku dan kotoran akan jatuh kebawah melalui lubang-lubang *rotary screen*. Alat ini dilengkapi dengan semprotan air

d. Screwcon Veyor

Alat ini dilengkapi dengan *spiral* yang berfungsi sebagai transportasi karet dari *breaker* ke bak *breaker*.

e. Crusher

Alat ini berfungsi untuk mendorong bahan baku.

f. Belt Converyor

Alat ini berfungsi sebagai transportasi untuk memindahkan getah atau karet dari gilingan berikutnya.

g. Hammer Mill

Alat ini berfungsi untuk memperkecil ukuran karet dengan ukuran 2-3 cm.

h. Mixing tank

Alat ini berfungsi untuk mencuci getah atau bahan olah dan memisahkan kotoran yang masih ada.

i. Dry House

Ruangan yang cukup tinggi dan luas untuk mengampai atau menganginkan blanket. Penganginan dilakukan selama 14-21 hari yang tujuan utamanya untuk menaikkan nilai PO dan PRI.

j. Cutte Rmill

Alat ini berfungsi sebagai mesin mencacah untuk manghasilkan *crumb* dari *blanket* setelah penganginan.

k. Trolly

Suatu wadah untuk pemasakan karet remah.

l. Static

Alat ini berfungsi sebagai saringan untuk memisahkan karet remah dengan air dan memasukkan karet remah kedalam *tolly*.

m. Dryer

Alat ini berfungsi untuk memasak dan mengeringkan karet remah.

n. Mesin Press

Alat ini berfungsi untuk mempres *cake* hingga ukurannya hasilnya berbentuk bandela dengan bobot 35 kg.

Pada pembuatan *crumb rubber* ada 2 proses yang harus dilalui, yaitu :

1. Proses Basah

- a. Getah atau boka telah disortasi dimasukkan kedalam *prebreaker*.
- b. Dalam *prebreaker* boka dicacah hingga ukurannya menjadi 7-10 cm. Potongan karet tersebut dilewatkan melalui *screw conveyor* yang dilengkapi semprotan air menuju bak breaker dimana pada *screw conveyor* terjadi pencucian karet.
- c. Boka didorong oleh *crusher* untuk dimasukkan kedalam *breaker*.
- d. Kemudian dari *breaker*, boka dilewati melalui *screw conveyor* menuju *mixing tank I*.
- e. Boka tersebut diteruskan kedalam *hammer mill* sehingga terjadi pengecilan ukuran karet.
- f. Boka tersebut masuk *rotary screen* yang terbawa bersama boka. Dari *rotary screen* boka masuk *mixing tank II* dan didorong oleh *crusher* menuju *mixing tank III*, pada *mixing tank* ini terjadi pencucian getah hingga kotor yang ada menjadi berkurang.
- g. Lembaran karet yang mempunyai ketebalan kira-kira 7-8 mm kemudian diampai atau didinginkan di *dry house* selama 14-21 hari.

2. Proses Kering

- a. Lembaran karet yang telah diampai kemudian diturunkan. Setelah diturunkan, karet dicacah pada mesin *cutter mill* sehingga menghasilkan *crumb* atau karet remah.

- b. Karet remah dicuci dalam bak pencuci dan dialirkan bersama air tersebut menuju saringan *static*.
- c. Dalam saringan *static* karet remah dan air terpisah, karet remah masuk kedalam trolley. Pengisian *trolley* tidak boleh dipadatkan supaya masak secara sempurna dalam *dryer*.
- d. Selanjutnya karet remah atau *crumb* didalam *trolley* dimasak dalam *dryer* selama 2,5-3 jam sampai pada suhu 125-130 Oc.
- e. Setelah dimasak *crumb rubber* yang berada didalam *trolley* disebut *cake* yang didinginkan sampai pada suhu + 40 Oc.
- f. Kemudian *cake* tersebut ditimbang sebanyak 35 kg, selanjutnya dipress sehingga terbentuk bandela yang kemudian dilewati melalui *metal detector* untuk mengetahui ada atau tidaknya logam dalam bandela.
- g. Bandela ditimbang lagi untuk memastikan beratnya sebanyak 35 kg, kemudian dibungkus dengan plastic yang telah berlabel dan dimasukkan dalam kotak besi untuk dikempa.

Keseluruhan produksi PT. Andalas Agrolestari ini ditujukan untuk penjualan dalam negeri dan luar negeri (ekspor), dengan Negara tujuan Amerika Utara (AS, Kanada), China, Jepang dan lain-lain. Produk ini diperuntukkan bagi pabrik ban luar negeri dengan pembelian antara lain *Firestone*, *Brigestone*, *Goodyear*, *Contnental* dan *Yokohama*.

Transaksi ekspor dilakukan dengan sistem *Cash Against Dokumen* (CAD), yaitu system ekspor yang sangat tergantung dari saling percaya antara eksportir

dan importir tanpa dibekali L/C yang dibuka pembeli, melainkan dengan menandatangani B/L oleh pembeli untuk kemudian digunakan sebagai pedoman dalam transfer uang pembelian. Semua transaksi menggunakan mata uang Amerika US Dollar, setelah sampai ditangan penjual (eksportir) baru dikonversikan kerupiah sesuai dengan kurs yang berlaku.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Sebelum membahas bagaimana tanggapan responden tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Andalas Agro Lestari, berikut ini akan diuraikan tentang karakteristik responden yang terdiri dari tingkat umur/usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja karyawan.

5.1.1. Tingkat Umur/Usia

Tingkat umur dapat menentukan tingkat kinerja karyawan dimana tingkat umur karyawan dapat mempengaruhi cepat atau lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Usia atau umur merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan setiap aktivitas dalam hidupnya, karena tingkat usia selalu dijadikan indikator dalam menentukan produktif atau tidaknya seseorang, bahkan juga mempengaruhi pola pikir dan standar kemampuan fisik dalam suatu pekerjaan. Tingkat usia responden dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia Pada PT. Andalas Agro Lestari

Klasifikasi Tingkat Umur/Usia	Frekuensi	persentase
20-25	1	1,89
26-30	9	16,98
31-35	27	50,94
>36	16	30,19
Jumlah	53	100,00

Sumber :PT. Andalas Agro Lestari

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui tingkat umur responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Andalas Agro Lestari yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 1,89% karyawan yang berumur 20-25 tahun. Kemudian sebanyak 9 orang atau sebesar 16,98% karyawan yang berumur 26-30 tahun, selanjutnya sebanyak 27 orang atau sebesar 50,94% karyawan yang berumur 31-35 tahun dan sebanyak 16 orang atau sebesar 30,19% karyawan yang berumur diatas 36 tahun. Dengan demikian dapat dilihat bahwa dari segi usia karyawan yang bekerja pada PT. Andalas Agro Lestari bagian produksi lebih didominasi dengan tingkat umur antara 31-35 tahun yaitu sebanyak 27 responden. Hal ini terjadi karena perusahaan lebih berminat merekrut karyawan yang sudah berpengalaman jika dibandingkan dengan karyawan yang belum berpengalaman. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari pada karyawan yang baru saja memasuki dunia kerja. Karyawan yang belum memiliki pengalaman cenderung belum matang dalam membuat keputusan. Namun karyawan yang bekerja pada PT. Andalas Agro Lestari bagian produksi adalah karyawan-karyawan yang berada pada usia produktif.

Dari uraian tentang usia responden diatas, dapat dikatakan bahwa responden yang juga karyawan PT. Andalas Agro Lestari berada pada usia yang sangat produktif, sehingga dengan tingkat usia karyawan yang begitu menunjang hendaknya dapat diberdayakan dengan sebaik mungkin dan memberikan seluruh hasil yang maksimal pada perusahaan demi menunjang eksistensi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

5.1.2. Jenis kelamin

Pada hakikatnya pria dan wanita memiliki hal yang sama untuk bekerja dan bertanggung jawab akan pekerjaannya. Jenis kelamin dalam suatu perusahaan tidak menjamin kemajuan dari perusahaan tersebut, sedangkan keahlian dan skill adalah penentu utama agar seseorang mampu menyelesaikan suatu pekerjaan.

Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan bagian produksi pada PT. Andalas Agro Lestari dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Andalas Agro Lestari

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	42	79,25
Perempuan	11	20,75
Jumlah	53	100,00

Sumber :PT. Andalas Agro Lestari

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Andalas Agro Lestari yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 79,25% merupakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, dan sebanyak 11 orang atau sebesar 20,75% merupakan karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki pada PT. Andalas Agro Lestari bagian produksi lebih mendominasi jika dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini terjadi karena adanya berbagai macam pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan oleh pihak perusahaan berkaitan dengan spesifikasi dari jenis kelamin mengenai sistem kerja yang diterapkan pada PT. Andalas Agro Lestari. Karyawan laki-laki cenderung lebih memiliki kecepatan dan keterampilan kerja yang tinggi jika dibandingkan dengan karyawan perempuan.

5.1.3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang tinggi tidak bisa dihindari apalagi dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan yang diharapkan ditengah rangkaian tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini logis sekali, karena dengan bekal pendidikan yang dimiliki seorang karyawan khususnya pada tingkat pendidikan yang tinggi dapat lebih optimal melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Untuk lebih jelasnya tingkat pendidikan responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada PT. Andalas Agro Lestari

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA Sederajat	11	20,75
D3	20	37,74
S1	22	41,51
Jumlah	53	100,00

Sumber :PT. Andalas Agro Lestari

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Andalas Agro Lestari yaitu sebanyak 11 orang atau sebesar 20,75% merupakan karyawan tamatan SMA sederajat, sedangkan sebanyak 20 orang atau sebesar 37,74% merupakan karyawan tamatan D3, kemudian sebanyak 22 orang atau sebesar 41,51% karyawan tamatan S1. Ini dikarenakan bahwa data yang diteliti merupakan anggota karyawan yang menjadi sampel penelitian yaitu sebanyak 53 responden/karyawan bagian produksi pada PT. Andalas Agro Lestari.

Dengan demikian secara keseluruhan tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada PT. Andalas Agro Lestari tergolong cukup baik. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir karyawan bagian produksi PT. Andalas Agro Lestari lebih didominasi S1 yaitu sebanyak 22 orang, hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin besar peluang untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi.

5.1.4. Masa Kerja

Konsep masa bekerja yang telah dilalui oleh seseorang karyawan turut memberikan arti penting dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini dapat dimaklumi mengingat lamanya masa bekerja dapat membentuk kepribadian yang matang, bahkan masa kerja yang identik dalam pengalaman bekerja mampu mengantarkan karyawan pada pemahaman yang lebih baik terhadap tugas serta fungsi yang harus dilaksanakannya.

Untuk lebih jelasnya mengenai masa kerja responden karyawan bagian produksi pada PT. Andalas Agro Lestari dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada PT. Andalas Agro Lestari

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	8	15,90
6-10 tahun	26	49,06
Diatas 11 tahun	19	35,85
Jumlah	53	100,00

Sumber :PT. Andalas Agro Lestari

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa masa kerja responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Andalas Agro Lestari yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 15,90% responden yang berada pada masa kerja 1-5 tahun, kemudian sebanyak 26 responden atau sebesar 49,06% responden yang berada pada masa kerja 6-10 tahun, dan sebanyak 19 responden atau sebesar 35,85% responden yang berada pada masa kerja diatas 11 tahun.

Menurut Stephen P Robbins (2009) Masa Kerja adalah sebuah variabel yang kuat dalam menjelaskan perputaran karyawan. Semakin lama seseorang berada dalam suatu pekerjaan, lebih kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa masa jabatan dan kinerja karyawan memiliki kolerasi yang positif. Bahkan ketika usia dan masa kerja diperlukan secara terpisah, masa kerja tampaknya menjadi dasar perkiraan yang lebih konsisten dan stabil terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan usia.

5.2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kualitas karyawan, oleh karena itu sangat penting perusahaan memperhatikan segala sesuatu yang menyangkut Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Dengan adanya pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik diharapkan para karyawan selalu dalam keadaan sehat dan selamat dalam bekerja yang secara langsung akan membina hasil kerja karyawan dan efisiensi kerja karyawan, efisiensi perusahaan secara maksimal. Juga diharapkan akan menurunkan tingkat kecelakaan kerja sehingga karyawan akan merasa aman dan terlindungi dalam melakukan pekerjaannya.

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja perlu diperhatikan setiap perusahaan termasuk pada PT. Andalas Agro Lestari, karena keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu program yang sudah ditentukan oleh pemerintah dan harus dilaksanakan oleh setiap perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan, karena karyawan akan merasa mendapat jaminan dan perlindungan dari perusahaan atas kemungkinan kecelakaan kerja yang terjadi.

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja. Dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan hasil kinerja karyawan yang baik.

Pekerjaan mungkin berdampak negatif bagi kesehatan akan tetapi sebaliknya pekerjaan dapat pula memperbaiki tingkat kesehatan dan kesejahteraan pekerja bila dikelola dengan baik. Demikian pula status kesehatan pekerja sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Pekerja yang sehat memungkinkan tercapainya hasil kerja yang lebih baik bila dibandingkan dengan pekerja yang terganggu kesehatannya.

Berikut penyajian tentang dimensi-dimensi dari keselamatan dan kesehatan kerja karyawan beserta indikator-indikatornya pada PT. Andalas Agro Lestari.

5.2.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada disekitar dan melingkup kerja karyawan diperusahaa. Kondisi kesehatan tempat yang buruk dapat menurunkan kesehatan dan juga daya kerja karyawan. Dengan demikian sangat perlu adanya upaya pengendalian untuk dapat mencegah, mengurangi, bahkan meneka hal tersebut.

Gangguan-gangguan pada kesehatan dan daya kerja akibat berbagai faktor bisa dihindari, asal karyawan dan pihak pengelola perusahaan dan kemauan untuk mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja. Tingkat keselamatan yang tinggi menimbulkan kondisiyang mendukung kenyamanan serta kegairahan kerja, sehingga faktor manusia dapat diserasikan dengan tingkat efesiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membuat kondisi nyaman bagi para pekerja.

5.2.1.1. Tanda-Tanda Peringatan Bahaya

Pemasangan tanda peringatan bahaya harus sesuai pada tempat-tempat yang berbahaya. Hal ini ditunjukkan dengan terpasangnya tanda peringatan bahaya pada tempat-tempat berbahaya sehingga karyawan tidak diperbolehkan melewati atau disarankan berhati-hati apabila melewati daerah tersebut. Hal ini bertujuan untuk menghindari terjadinya kecelakaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tanda-tanda peringatan bahaya pada PT. Andalas Agro Lestari, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Mengenai Pemasangan
Tanda Peringatan Bahaya Pada PT. Andalas Agro Lestari

Kriteria jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Baik	7	35	13,21
Baik	31	124	58,49
Cukup Baik	12	36	22,64
Kurang Baik	3	6	5,66
Tidak Baik	-	-	-
Jumlah	53	201	100,00

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.5 diatas hasil tanggapan responden tentang tanda-tanda peringatan bahaya untuk dipasang pada area PT. Andalas Agro Lestari bahwa yang paling tinggi sebanyak 31 orang atau sebesar 58,49% yang menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 12 orang atau sebesar 22,64% menyatakan cukup baik, kemudian sebanyak 7 orang atau sebesar 13,21% menyatakan sangat baik, dan sebanyak 3 responden atau sebesar 5,66% yang menyatakan kurang baik mengenai pemasangan tanda-tanda peringatan bahaya pada PT. Andalas Agro Lestari. Dari 3 responden yang menyatakan kurang baik dikarenakan beberapa faktor pertama dilihat dari tingkat pendidikannya rendah

yaitu 2 responden SMA sederaja dan 1 responden D3, faktor kedua yaitu dilihat dari masa kerjanya 2 responden 5 tahun dan 1 responden 3 tahun dan faktor ketiga yaitu Karena 3 responden yang menyatakan kurang baik berpendapat bahwa adanya beberapa tempat yang masih belum terpasang tanda peringatan bahaya mengakibatkan karyawan dapat mengalami kecelakaan kerja sehingga keselamatan dan kesehatan kerja pun tidak terlaksana dengan baik.

Dari tabel 5.5 diatas dapat disimpulkan bahwa tanda peringatan bahaya pada PT. Andalas Agro Lestari dalam kategori baik dimana sudah terpasang pada tempat yang sesuai walaupun masih ada tempat yang belum terpasang, salah satu contohnya yaitu tanda peringatan bahaya dengan warna sebagai tanda perhatian, peringatan bahaya dengan tanda gambar, peringatan bahaya dengan cara labelling, peringatan bahaya dengan himbauan dan lain-lainnya. Walaupun tanda peringatan bahaya sudah terpasang dengan baik tetapi karyawan juga harus berhati-hati apabila melewati tempat-tempat yang berbahaya sehingga bisa mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja.

Menurut Gary Dessler (2009), salah satu penyebab kecelakaan yang utama yaitu kemungkinan terjadinya kecelakaan seperti kondisi yang tidak aman, meliputi: peralatan yang tidak diamankan dengan baik, peralatan yang rusak, pengaturan atau prosedur yang berbahaya disekitar mesin-mesin atau peralatan, gudang yang tidak aman terlalu sesak atau banyaknya jumlah barang yang tersimpan didalam gudang sehingga terjadinya kemacetan pada arus barang, penerangan yang tidak baik (menyilaukan, gelap), dan tanda-tanda peringatan bahaya yang kurang memadai.

5.2.1.2. Kondisi Keamanan Lingkungan Kerja

Lingkungan disekitar karyawan sangat perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan, sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan. Memperhatikan kondisi keamanan lingkungan kerja karyawan dalam hal ini berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksanaan kerja pada tempat kerja tersebut.

Kondisi keamanan lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan dan dapat mempengaruhi hasil kerja karyawannya. Kondisi tempat kerja yang aman dari hal-hal yang membahayakan keselamatan jiwa dapat menimbulkan kenyamanan bagi para pekerja karena merasa aman dari bahaya yang dapat membahayakan saat bekerja. Berikut tanggapan responden mengenai kondisi keamanan lingkungan kerja yang ada pada PT. Andalas Agro Lestari:

Tabel 5.6
Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Mengenai Kondisi
Keamanan Lingkungan Kerja Pada PT. Andalas Agro Lestari

Kriteria jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Baik	14	70	26,42
Baik	29	116	54,72
Cukup Baik	8	24	15,09
Kurang Baik	2	4	3,77
Tidak Baik	-	-	-
Jumlah	53	214	100,00

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.6 diatas hasil tanggapan responden tentang kondisi keamanan lingkungan kerja pada area PT. Andalas Agro Lestari bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 54,72% yang menyatakan

baik. Kemudian sebanyak 14 responden atau sebesar 26,42% menyatakan sangat baik mengenai kondisi keamanan lingkungan kerja pada PT. Andalas Agro Lestari. Kemudian sebanyak 8 orang atau sebesar 15,09% menyatakan cukup baik. Dan terakhir yang paling sedikit yaitu sebanyak 2 responden atau sebesar 3,77% yang menyatakan kurang baik mengenai kondisi keamanan lingkungan kerja pada PT. Andalas Agro Lestari. Dari 2 responden yang menyatakan kurang baik dikarenakan beberapa faktor pertama dilihat dari tingkat pendidikannya rendah yaitu 1 responden SMA sederaja dan 1 responden D3, faktor kedua yaitu dilihat dari masa kerjanya 1 responden 5 tahun dan 1 responden 3 tahun dan faktor ketiga 2 responden yang menyatakan kurang baik berpendapat bahwa disebabkan karena masih ada karyawan yang merasa kondisi keamanan lingkungan kerja pada PT. Andalas Agro lestari kurang baik karena ditandai dengan masih ada karyawan yang mengalami kehilangan barang pada saat bekerja dan mengalami cedera ringan pada saat menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan tabel 5.6 jawaban responden dapat disimpulkan kondisi keamanan lingkungan kerja pada PT. Andalas Agro Lestari dikategorikan baik karena sistem keamanan pada lingkungan kerja kondusif dan dapat menjamin sistem keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu perlu adanya pengawasan yang harus ditingkatkan lagi. Perlujuga adanya penambahan bagi penjaga keamanan yang bertugas.

Menurut Mathis (Yuli, 2011) keselamatan dan kesehatan kerja adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan

kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberi bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan tempat mereka bekerja.

5.2.1.3. Kebersihan Lingkungan Kerja

Kebersihan disekitar lingkungan perusahaan juga harus diperhatikan, seperti kebersihan tempat para karyawan beristirahat, kebersihan makan dan juga kebersihan air minum maupun yang digunakan untuk membersihkan diri. Karena di lingkungan perusahaan rawan pencemaran udara atau zat-zat yang membahayakan bagi tubuh karyawan itu sendiri.

Berikut ini dapat dilihat tanggapan responden mengenai kebersihan lingkungan di PT. Andalas Agro Lestari:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Mengenai Kebersihan
Lingkungan Kerja Pada PT. Andalas Agro Lestari

Kriteria jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Baik	4	20	7,55
Baik	39	156	73,58
Cukup Baik	7	21	13,21
Kurang Baik	3	6	5,66
Tidak Baik	-	-	-
Jumlah	53	203	100,00

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.7 diatas hasil tanggapan responden tentang kebersihan lingkungan kerja pada area PT. Andalas Agro Lestari bagian produksi bahwa yang paling tinggi sebanyak 39 orang atau sebesar 73,58% yang menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 7 responden atau sebesar 13,21% menyatakan cukup baik mengenai kebersihan lingkungan kerja pada PT. Andalas Agro Lestari. Kemudian sebanyak 4 orang atau sebesar 7,55% menyatakan sangat baik. Dan terakhir yaitu

3 responden atau sebesar 5,66% yang menyatakan kurang baik mengenai kondisi kebersihan lingkungan kerja pada PT. Andalas Agro Lestari. Dari 3 responden yang menyatakan kurang baik dikarenakan beberapa faktor pertama dilihat dari tingkat pendidikannya rendah yaitu 2 responden SMA sederaja dan 1 responden D3, faktor kedua yaitu dilihat dari masa kerjanya 2 responden 5 tahun dan 1 responden 3 tahun dan faktor ketiga dari 3 responden yang menyatakan kurang baik berpendapat bahwa disebabkan karena sebagian kecil lingkungan kerja belum terjamin kebersihannya. Hal ini ditandai dengan masih ada beberapa sampah dan berada tidak pada tempatnya. Sehingga dapat mengganggu aktivitas karyawan dan juga dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan tabel 5.7 jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi kebersihan lingkungan kerja pada PT. Andalas Agro Lestari dalam kategori baik. Hal ini karena perusahaan sangat memperhatikan kondisi kebersihan yang ada pada lingkungan perusahaan. Untuk menunjang hasil kinerja karyawan perusahaan lebih memperhatikan kondisi kebersihan di lingkungan kerja agar para karyawan dapat bekerja dengan semangat dan dengan kondisi fisik yang baik serta dapat menjaga kesehatannya dengan kondisi lingkungan yang bersih.

Menurut mangkunegara (2013), bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja. Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan dan mencegah kebisingan.
2. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
3. Memelihara kebersihan, ketertiban dan keserasian lingkungan kerja.

5.2.1.4. Kondisi Penerangan Cahaya Ditempat Kerja

Kondisi penerangan cahaya ditempat kerja yang dimaksud adalah tersedianya penerangan cahaya-cahaya dilingkungan perusahaan. Karyawan perlu penerangan pada saat bekerja agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Sehingga dengan adanya penerangan cahaya ditempat kerja akan membuat karyawan lebih teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Berikut ini dapat dilihat hasil tanggapan responden mengenai kondisi penerangan cahaya di tempat kerja pada PT. Andalas Agro Lestari.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Mengenai Kondisi Penerangan Cahaya Ditempat Kerja Pada PT. Andalas Agro Lestari

Kriteria jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Baik	4	20	7,55%
Baik	39	156	73,58%
Cukup Baik	7	21	13,21%
Kurang Baik	3	6	5,66%
Tidak Baik	-	203	-
Jumlah	53	203	100,00

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.8 diatas hasil tanggapan respondem tentang kondisi penerangan cahaya ditempat kerja pada PT. Andalas Agro Lestari bagian produksi bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 73,58% yang menyatakan baik. Kemudian sebanyak 7 responden atau sebesar 13,21%

menyatakan cukup baik mengenai kondisi penerangan cahaya ditempat kerja pada PT.Andalas Agro Lestari. Selanjutnya sebanyak 4 orang atau sebesar 7,55% menyatakan sangat baik. Dan terakhir yang paling sedikit yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 5,66% yang menyatakan kurang baik mengenai kondisi penerangan cahaya pada PT. Andalas Agro Lestari. Dari 3 responden yang menyatakan kurang baik dikarenakan beberapa faktor pertama dilihat dari tingkat pendidikannya rendah yaitu 2 responden SMA sederaja dan 1 responden D3, faktor kedua yaitu dilihat dari masa kerjanya 2 responden 5 tahun dan 1 responden 3 tahun dan faktor ketiga dari 3 responden yang menyatakan kurang baik berpendapat bahwa disebabkan karena masih ada sebagian kecil beberapa tempat disekitar lingkungan kerja yang belum mendapatkan penerangan cahaya secara optimal. Dimana ditandai dengan beberapa tempat masih ada kekurangan cahaya sehingga dapat mengganggu penglihatan karyawan dan mengganggu aktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan tabel 5.8 jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar wilayah atau tempat-tempat disekitar lingkungan pada PT. Andalas Agro Lestari telah memasang penerangan cahaya yang sudah baik. Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu pihak perusahaan perlu memperhatikan adanya penerangan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Namun untuk meningkatkan kinerja karyawan maka hendaknya perusahaan lebih memperhatikan hal-hal yang diperlukan untuk mendukung kinerja karyawan agar kinerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Menurut serdamayanti (2014) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu: lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. Dan lingkungan perantara atau lingkungan umum juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti: penerangan cahaya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, tata warna dekorasi dan sebagainya.

Untuk melihat rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.9
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Lingkungan Kerja
Pada PT. Andalas Agro Lestari

No	Dimensi	Indikator	Skor Jawaban					Skor	%
			5	4	3	2	1		
1	Lingkungan Kerja	Pemasangan Tanda Peringatan Bahaya	7	31	12	3	0		75,85
		Bobot Nilai	35	124	36	6	0	201	
		Kondisi Keamanan Lingkungan Kerja	14	29	8	2	0		80,75
		Bobot Nilai	70	116	24	4	0	214	
		Kebersihan Lingkungan Kerja	4	39	7	3	0		76,60
		Bobot Nilai	20	156	21	6	0	203	
		Kondisi penerangan cahaya ditempat kerja	4	39	7	3	0		76,60
		Bobot Nilai	20	156	21	6	0	203	
Total Skor								821	30,98

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel 5.9 diatas dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden dimensi lingkungan kerja pada PT. Andalas Agro Lestari jumlah skor yang di peroleh adalah sebesar 821.

Persentase tertinggi berada pada indikator kondisi keamanan lingkungan kerja dengan skor sebesar 214 atau sebesar 80,75%. Dan yang paling terendah berada pada indikator pemasangan tanda peringatan bahaya dengan skor sebesar 201 atau sebesar 75,85%. Sehingga diperoleh secara keseluruhan setiap indikator pada dimensi lingkungan kerja berada pada persentase 30,98%.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai dimensi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 4 \times 5 \times 53 = 1060$$

$$\text{Skor Terendah} = 4 \times 1 \times 53 = 212$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1060 - 212}{5} = 170$$

Untuk mengetahui tingkat kategori dimensi lingkungan kerja, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 890 - 1060$$

$$\text{Baik} = 720 - 890$$

$$\text{Cukup Baik} = 550 - 720$$

$$\text{Kurang Baik} = 380 - 550$$

$$\text{Tidak Baik} = 210 - 380$$

Berdasarkan pada tabel 5.9 diatas, hasil skor total untuk dimensi lingkungan kerja pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebesar 821. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala 720 – 890, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini secara keseluruhan bahwa dimensi lingkungan kerja menimbulkan pengaruh yang cukup kuat pada PT. Andalas Agro Lestari.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi lingkungan kerja pada PT. Andalas Agro Lestari tergolong baik, karena perusahaan telah menjaga lingkungan kerja dengan baik. Perusahaan selalu memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawannya sehingga karyawan bisa bekerja sebaik mungkin dan menghasilkan kinerja yang baik bagi PT. Andalas Agro Lestari.

5.2.2. Peralatan Kerja

Peralatan kerja yang dimaksud adalah seperangkat alat yang digunakan oleh tenaga kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, untuk melindungi seluruh tubuh terhadap kemungkinan adanya potensi bahaya/kecelakaan.

Secara teknis alat pelindung diri tidaklah sempurna dapat melindungi tubuh akan tetapi dapat mengurangi tingkat keparahan kecelakaan yang terjadi. Standar peralatan kerja yang digunakan adalah:

5.2.2.1. Penggunaan Perlengkapan Pelindung Diri Saat Bekerja

Keselamatan karyawan saat bekerja adalah tanggung jawab setiap perusahaan. Untuk menghindari kecelakaan setiap perusahaan memiliki cara-cara tersendiri salah satunya adalah setiap karyawan diberikan perlengkapan keselamatan untuk melindungi diri saat bekerja.

Peralatan perlindungan dan keselamatan kerja (*safety protector*) adalah peralatan yang digunakan sebagai perlindungan diri pada saat bekerja, terutama dilapangan dengan tujuan untuk mengurangi akibat dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Peralatan dan perlengkapan pendukung keselamatan kerja antar lain:

1. Helm

Sebagai pengaman pada saat melakukan proses kerja, oleh karena itu helm digunakan agar kepala terhindar dari tertimpa benda keras.

2. Sarung Tangan

Sebagai pelindung tangan saat mengangkat peralatan-peralatan yang digunakan saat bekerja.

3. Masker

Sebagai pelindung paru-paru dan saluran pernafasan dari kotoran dan debu yang ada ditempat kerja.

4. Pakaian Pelindung

Berguna untuk melindungi tubuh dari suhu dingin, panas dan bahaya lain.

5. Sepatu Pengaman

Sebagai pelindung kaki dari tertimpa atau pun tersandung benda-benda yang berbahaya.

Berikut dapat dilihat tanggapan responden mengenai penggunaan perlengkapan pelindung di saat bekerja yang ada pada PT. Andalas Agro Lestari:

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Tentang Peralatan Kerja Mengenai Penggunaan Perlengkapan Pelindung Disaat Bekerja Pada PT. Andalas Agro Lestari

Kriteria jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Baik	5	25	9,43%
Baik	33	132	62,26%
Cukup Baik	12	36	22,64%
Kurang Baik	3	6	5,66%
Tidak Baik	-	-	-
Jumlah	53	199	100,00

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.10 diatas hasil tanggapan responden tentang penggunaan perlengkapan pelindung diri pada saat bekerja pada PT. Andalas Agro Lestari bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 62,26% yang menyatakan baik. Kemudian sebanyak 12 responden atau sebesar 22,64% menyatakan cukup baik mengenai penggunaan perlengkapan pelindung diri saat bekerja pada PT. Andalas Agro Lestari. Dan sebanyak 5 responden atau sebesar 9,43% yang menyatakan sangat baik mengenai penggunaan perlengkapan pelindung diri pada saat bekerja pada PT. Andalas Agro Lestari. Kemudian yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 5,66% menyatakan kurang baik. Dari 3 responden yang menyatakan kurang baik dikarenakan beberapa faktor pertama dilihat dari tingkat pendidikannya rendah yaitu 2 responden SMA sederaja dan 1 responden D3, faktor kedua yaitu dilihat dari masa kerjanya 2 responden 5 tahun dan 1 responden 3 tahun dan faktor ketiga dari 3 responden yang menyatakan kurang baik berpendapat bahwa disebabkan karna masih terdapat kekurangan perlengkapan perlindungan diri pada saat menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka. Seharusnya perusahaan lebih memperhatikan perlengkapan yang

cukup maka keselamatan karyawan dalam bekerja dapat terjamin dan aman, sehingga mengurangi terjadinya resiko kecelakaan dalam bekerja.

Berdasarkan tabel 5.10 jawaban dari responden diatas dapat disimpulkan bahwa pada PT. Andalas Agro Lestari sebagian besar karyawan menyadari pentingnya mengenakan perlengkapan keselamatan kerja. Penggunaan perlengkapan pelindung diri saat bekerja tergolong baik, tetapi juga diperlukan adanya sosialisasi agar karyawan mau menggunakan alat pelindung diri saat bekerja, untuk keselamatan dirinya.

Menurut Muhammad Sabir (2009), alat pelindung diri adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai kebutuhan untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang lain disekitar tempat kerja.

5.2.2.2. Pelatihan Menggunakan Mesin Atau Alat Kerja

Latihan keselamatan kerja adalah penting mengingat kebanyakan kecelakaan kerja terjadi pada pekerja baru yang belum terbiasa dengan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Sebabnya adalah ketidaktahuan tentang bahaya atau cara mencegahnya, sekalipun karyawan atau pekerja mengetahui tentang adanya suatu resiko bahaya tersebut.

Pelatihan keselamatan yang diadakan perusahaan bertujuan untuk melatih karyawan dalam menghindari terjadinya kecelakaan kerja dan melindungi diri apabila kecelakaan kerja terjadi. Adanya pelatihan keselamatan dan penggunaan mesin atau alat kerja membuat karyaawan menjadi semakin terlatih dan terampil serta lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya.

Berikut ini dapat dilihat hasil tanggapan responden mengenai pelatihan menggunakan mesin atau alat kerja sebagai berikut:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Tentang Peralatan Kerja Mengenai Pelatihan
Menggunakan Mesin Atau Alat Kerja Pada PT. Andalas Agro Lestari

Kriteria jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Baik	12	60	22,64%
Baik	30	120	56,60%
Cukup Baik	9	27	16,98%
Kurang Baik	2	4	3,77%
Tidak Baik	-	-	-
Jumlah	53	211	100,00

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.11 hasil tanggapan responden tentang pelatihan menggunakan mesin atau alat kerja pada PT. Andalas Agro Lestari bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 56,60% yang menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 12 orang atau sebesar 22,64% menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 9 orang atau sebesar 16,98% menyatakan cukup baik. Dan terakhir yaitu 2 responden atau sebesar 3,77% yang menyatakan kurang baik mengenai pelatihan menggunakan mesin atau alat kerja yang diadakan oleh PT. Andalas Agro Lestari. Dari 2 responden yang menyatakan kurang baik dikarenakan beberapa faktor pertama dilihat dari tingkat pendidikannya rendah yaitu 2 responden SMA sederaja, faktor kedua yaitu dilihat dari masa kerjanya 2 responden 5 tahun dan faktor ketiga dari 2 responden yang menyatakan kurang baik berpendapat bahwa disebabkan karena masih ada beberapa karyawan yang belum menguasai cara menggunakan alat kerja. Maka perusahaan perlu meningkatkan pelatihan-pelatihan bagi karyawan dalam menggunakan alat kerja. Dimana pelatihan yang dilaksanakan perusahaan sangat penting bagi karyawan

dalam meningkatkan keterampilan mereka menggunakan alat kerja dan pengetahuan yang mereka miliki dari pelatihan-pelatihan yang mereka ikuti, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan baik.

Berdasarkan tabel 5.11 jawaban responden menunjukkan bahwa pada PT. Andalas Agro Lestari pelatihan menggunakan peralatan kerja sudah baik. Hal ini biasanya dilakukan apabila terdapat karyawan baru untuk dilatih cara menggunakan peralatan atau mesin dan cara yang benar untuk mencegah kecelakaan akibat cara kerja yang salah. Tujuan pelatihan menggunakan mesin atau alat kerja pada PT. Andalas Agro Lestari adalah bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi dari masa kemasa. Pelatihan kerja menggunakan mesin ini merupakan hal yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dimana karyawan dituntut harus mahir dalam menjalankan alat kerja atau mesin demi terciptanya kinerja karyawan yang efisien dan efektif.

Menurut Mangkuprawira (2011) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan keahlian dan pengetahuan tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawab dengan sebaik mungkin sesuai dengan standar yang diharapkan dan ditetapkan oleh perusahaan.

5.2.2.3. Kondisi Peralatan Kerja

Kondisi peralatan yang dimaksud adalah alat pelindung keselamatan yang digunakan karyawan saat bekerja dan dapat mencegah efek yang parah ketika terjadinya kecelakaan kerja. Pengaman mesin harus memberikan perlindungan

yang positif, hal ini berarti bahwa mesin akan berhenti secara otomatis atas kemungkinan tenaga kerja mendekati daerah berbahaya dan dapat dicegah. Selain itu kondisi peralatan keselamatan juga membutuhkan perawatan agar selalu terjaga dalam kondisi baik.

Berikut ini dapat dilihat tanggapan responden mengenai kondisi peralatan kerja pada PT. Andalas Agro Lestari sebagai berikut:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Tentang Peralatan Kerja Mengenai Kondisi
Peralatan Kerja Pada PT. Andalas Agro Lestari

Kriteria jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Baik	7	35	13,21%
Baik	31	124	58,49%
Cukup Baik	12	36	22,64%
Kurang Baik	3	6	5,66%
Tidak Baik	-	-	-
Jumlah	53	100,00	100,00

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.12 hasil tanggapan responden tentang peralatan kerja mengenai kondisi peralatan kerja pada PT. Andalas Agro Lestari bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 58,49% yang menyatakan baik. Kemudian sebanyak 12 responden atau sebesar 22,64% menyatakan cukup baik mengenai kondisi peralatan kerja pada PT. Andalas Agro Lestari. Dan sebanyak 7 responden atau sebesar 13,21% yang menyatakan sangat baik mengenai kondisi peralatan kerja pada PT. Andalas Agro Lestari. Kemudian yang terakhir yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 5,66% menyatakan kurang baik mengenai kondisi peralatan kerja pada PT. Andalas Agro Lestari. Dari 3 responden yang menyatakan kurang baik dikarenakan beberapa faktor pertama dilihat dari tingkat pendidikannya rendah yaitu 2 responden SMA sederaja dan 1

responden D3, faktor kedua yaitu dilihat dari masa kerjanya 2 responden 5 tahun dan 1 responden 6 tahun dan faktor ketiga dari 3 responden yang menyatakan kurang baik berpendapat bahwa disebabkan karena masih ada beberapa peralatan kerja yang dalam kondisi tidak layak pakai dan sudah usang yang masih digunakan karyawan. Seharusnya perusahaan lebih memperhatikan lagi peralatan kerja yang digunakan oleh karyawan dalam bekerja. Agar keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat terjaga dengan baik dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja.

Berdasarkan tabel 5.12 jawaban dari responden tentang kondisi peralatan kerja yang terdapat pada PT. Andalas Agro Lestari dikategorikan baik. Hal ini dikarenakan sebagian besar peralatan dan mesin yang digunakan mempunyai kualitas dan mutu yang baik. Namun ada sebagian kecil responden menyatakan kurang baik, hal ini dikarenakan mesin yang digunakan bisa saja sewaktu-waktu berhenti bila tidak dijaga dengan baik. Oleh karena itu perlu adanya pengawasan yang baik agar mampu menghasilkan kinerja yang baik pula. Kondisi peralatan kerja haruslah diperhatikan kembali oleh perusahaan demi kelancaran aktivitas perusahaan. Apabila ada peralatan kerja yang sudah tidak layak pakai dan sudah usang maka perusahaan harus segera mengganti dengan peralatan kerja yang baru sehingga kenyamanan dan keselamatan kerja karyawan dapat selalu terjaga dengan baik maka dengan itu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jakson (2012) menyatakan bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik karyawan terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum

fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana karyawan bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, kondisi peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja. Untuk melihat rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi peralatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.13
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Peralatan Kerja
Pada PT. Andalas Agro Lestari

No	Dimensi	Indikator	Skor Jawaban					Skor	%
			5	4	3	2	1		
1	Peralatan Kerja	Penggunaan Perlengkapan Perlindungan Disaat Bekerja	5	33	12	3	0		75,09
		Bobot Nilai	25	132	36	6	0	199	
		Pelatihan Menggunakan Mesin Atau Alat Kerja	12	30	9	2	0		79,62
		Bobot Nilai	60	120	27	4	0	211	
		Kondisi Peralatan Kerja	7	31	12	3	0		75,85
		Bobot Nilai	35	124	36	6	0	201	
Total Skor								611	23,06

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel 5.13 diatas dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden dimensi peralatan kerja pada PT. Andalas Agro Lestari jumlah skor yang di peroleh adalah sebesar 611.

Persentase tertinggi berada pada indikator pelatihan menggunakan mesin atau alat kerja dengan skor sebesar 211 atau sebesar 79,62%. Dan yang paling terendah berada pada indikator penggunaan perlengkapan perlindungan disaat bekerja dengan skor sebesar 199 atau sebesar 75,09%. Sehingga diperoleh secara

keseluruhan setiap indikator pada dimensi peralatan kerja berada pada persentase 23,06%.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai dimensi peralatan kerja adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 3 \times 5 \times 53 = 795$$

$$\text{Skor Terendah} = 3 \times 1 \times 53 = 159$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{795 - 159}{5} = 127$$

Untuk mengetahui tingkat kategori dimensi lingkungan kerja, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 668 - 795$$

$$\text{Baik} = 541 - 668$$

$$\text{Cukup Baik} = 414 - 541$$

$$\text{Kurang Baik} = 287 - 414$$

$$\text{Tidak Baik} = 160 - 287$$

Berdasarkan pada tabel 5.13 diatas, hasil skor total untuk dimensi peralatan kerja pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebesar 611. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala 541 – 668, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini secara keseluruhan bahwa dimensi peralatan kerja menimbulkan pengaruh yang cukup kuat pada PT. Andalas Agro Lestari.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi peralatan kerja pada PT. Andalas Agro Lestari tergolong baik, karena perusahaan telah menjaga peralatan kerja dengan baik. Perusahaan selalu memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawannya sehingga karyawan bisa bekerja sebaik mungkin dan menghasilkan kinerja yang baik bagi PT. Andalas Agro Lestari.

5.2.3. Kondisi Fisik Dan Mental

Kondisi fisik maupun mental pekerja sangat mempengaruhi hasil pekerjaan, oleh karena itu kesehatan fisik karyawan harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi fisik karyawan yang kurang sehat dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Begitu pula reaksi psikologis karena adanya tekanan dapat menimbulkan karyawan menjadi stress, seperti tuntutan pekerjaan berada dibawah kemampuan, dan hubungan sesama pekerja atau organisasi yang tidak harmonis.

5.2.3.1. Fasilitas P3K Yang Disediakan Perusahaan

Fasilitas P3K yang disediakan perusahaan dapat mengatasi beberapa keluhan yang sering kali dialami oleh karyawan. P3K disediakan untuk mengatasi beberapa keluhan ringan seperti sakit kepala, batuk, luka goresan oleh benda tajam dan sebagainya. Peralatan P3K merupakan pertolongan pertamayang harus segera diberikan kepada korban yang mendapat kecelakaan atau penyakit mendadak dengan cara cepat sebelum korban dibawa ketempat rujukan.

Berikut ini dapat dilihat tanggapan responden mengenai fasilitas P3K yang disediakan oleh perusahaan:

Tabel 5.14**Tanggapan Responden Tentang Kondisi Fisik Dan Mental Mengenai Fasilitas P3K Yang Disediakan Pada PT. Andalas Agro Lestari**

Kriteria jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Baik	14	70	26,42%
Baik	29	116	54,72%
Cukup Baik	8	24	15,09%
Kurang Baik	2	4	3,77%
Tidak Baik	-	-	-
Jumlah	53	214	100,00

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.14 hasil tanggapan responden tentang fasilitas P3K yang disediakan PT. Andalas Agro Lestari bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 54,72% yang menyatakan baik. Kemudian sebanyak 14 responden atau sebesar 26,42% menyatakan sangat baik mengenai fasilitas P3K yang disediakan oleh PT. Andalas Agro Lestari. Kemudian selanjutnya sebanyak 8 orang atau sebesar 15,09% menyatakan cukup baik. Dan yang terakhir yaitu sebanyak 2 responden atau sebesar 3,77% yang menyatakan kurang baik mengenai fasilitas P3K yang disediakan PT. Andalas Agro Lestari. Dari 2 responden yang menyatakan kurang baik dikarenakan beberapa faktor pertama dilihat dari tingkat pendidikannya rendah yaitu 1 responden SMA sederajat dan 1 responden D3, dan faktor kedua dari 2 responden yang menyatakan kurang baik berpendapat bahwa dikarenakan fasilitas P3K yang disediakan belum sepenuhnya merata pada setiap karyawannya. Masih ada sebagian kecil karyawan yang belum mendapatkan fasilitas P3K yang memadai apabila terjadi kecelakaan kerja ringan. Dimana fasilitas P3K yang disediakan perusahaan sewaktu-waktu dapat habis dan karyawan pun kekurangan dalam fasilitas P3K. Maka perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang diperlukan karyawan

sehingga karyawan dapat terjamin keselamatan dan kesehatan nya pada saat bekerja.

Dari tabel 5.14 diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas P3K yang ada pada PT. Andalas Agro Lestari dalam kategori baik. Dengan adanya fasilitas P3K yang tersedia dengan baik dapat menunjang kelancaran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan karyawan pun terjamin keselamatan dan kondisi kesehatannya. Pada PT. Andalas Agro Lestari fasilitas P3K yang diberikan dapat berupa diantaranya buku petunjuk atau pedoman P3K, kotak P3K dan kotak khusus dokter, ruangan P3K, alat angkut dan transportasi, alat perlindungan, peralatan darurat dan lain sebagainya.

Menurut handoko (2011) lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama darim keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan tersebut. Pemberian fasilitas-fasilitas P3K pendukung dan peraturan-peraturan sangat diperlukan dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja.

5.2.3.2. **Pemeriksaan Kesehatan Secara Berkala**

Pemeriksaan kesehatan secara berkala dilakukan untuk mencegah terjadinya penyakit yang serius pada karyawan. Karena itu pemeriksaan kesehatan berkala bagi karyawan dilaksanakan secara merata pada setiap bagian dan waktu pelaksanaannya.

Berikut ini dapat dilihat tanggapan responden mengenai pemeriksaan kesehatan secara berkala pada tabel berikut:

Tabel 5.15

**Tanggapan Responden Tentang Kondisi Fisik Dan Mental Mengenai
Pemeriksaan Kesehatan Secara Berkala Pada PT. Andalas Agro Lestari**

Kriteria jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Baik	4	20	7,55%
Baik	38	152	71,70%
Cukup Baik	8	24	15,09%
Kurang Baik	3	6	5,66%
Tidak Baik	-	-	-
Jumlah	53	202	100,00

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.15 hasil tanggapan responden tentang kondisi fisik dan mental mengenai pemeriksaan kesehatan secara berkala pada PT. Andalas Agro Lestari bahwa yang paling terbanyak yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 71,70% yang menyatakan baik. Kemudian sebanyak 8 responden atau sebesar 15,09% menyatakan cukup baik mengenai pemeriksaan kesehatan secara berkala pada PT. Andalas Agro Lestari. Selanjutnya sebanyak 4 orang atau sebesar 7,55% menyatakan sangat baik. Dan terakhir yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 5,66% yang menyatakan kurang baik mengenai pemeriksaan kesehatan secara berkala pada PT. Andalas Agro Lestari. Dari 3 responden yang menyatakan kurang baik dikarenakan beberapa faktor pertama dilihat dari tingkat pendidikannya rendah yaitu 2 responden SMA sederaja dan 1 responden D3, faktor kedua yaitu dilihat dari masa kerjanya 2 responden 5 tahun dan 1 responden 6 tahun dan faktor ketiga dari 3 responden yang menyatakan kurang baik berpendapat bahwa disebabkan karena pemeriksaan kesehatan karyawan secara berkala belum sepenuhnya merata. Pemeriksaan kesehatan karyawan yang dilakukan perusahaan belum sepenuhnya dapat menjamin setiap karyawan yang bekerja terjaga kesehatannya. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan

kesehatan semua karyawannya agar karyawan dapat terjamin kesehatannya dan selalu merasa sehat dalam bekerja dengan dilakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala dan merata sehingga karyawan dapat semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja dengan baik serta karyawan dapat terhindar dari penyakit.

Dari tabel 5.15 diatas dapat disimpulkan bahwa pada PT. Andalas Agro Lestari pemeriksaan kesehatan secara berkala dalam kategori baik dan dapat dinilai baik oleh karyawan, walaupun ada yang menyatakan kurang baik. Hal ini dikarenakan tempat untuk melakukan cek kesehatan cukup jauh dan pemeriksaaan kesehatan pun belum sepenuhnya merata. Perusahaan telah memberikan fasilitas kesehatan dan pemeriksaan kesehatan secara berkala bagi setiap karyawannya sekurang-kurangnya satu tahun sekali.

Menurut Suma'mur (2011) keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

5.2.3.3. Tekanan Kerja Yang Mengakibatkan Emosi Tidak Stabil

Setiap pekerjaan bertujuan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tapi tidak menjadi alasan untuk melakukan tekanan pada karyawan dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan emosi yang tidak stabil. Tekanan-tekanan tersebut seperti atasan akan memotong gaji bila target yang diharapkan tidak tercapai.

Berikut ini dapat dilihat hasil tanggapan responden mengenai tekanan kerja yang mengakibatkan emosi tidak stabil sebagai berikut:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Tentang Kondisi Fisik Dan Mental Mengenai
Tekanan Dalam Bekerja Yang Mengakibatkan Emosi Tidak Stabil Pada PT.
Andalas Agro Lestari

Kriteria jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Baik	5	25	9,43
Baik	32	128	60,38
Cukup Baik	13	39	24,53
Kurang Baik	3	6	5,66
Tidak Baik	-	-	-
Jumlah	53	198	100,00

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.16 hasil tanggapan responden tentang kondisi fisik dan mental mengenai tekanan dalam bekerja yang mengakibatkan emosi tidak stabil pada PT. Andalas Agro Lestari bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 60,38% yang menyatakan baik. Kemudian sebanyak 13 responden atau sebesar 24,53% menyatakan cukup baik mengenai pemeriksaan kesehatan secara berkala pada PT. Andalas Agro Lestari. Selanjutnya sebanyak 5 orang atau sebesar 9,43% menyatakan sangat baik. Dan terakhir yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 5,66% yang menyatakan kurang baik mengenai tekanan dalam bekerja yang mengakibatkan emosi tidak stabil pada PT. Andalas Agro Lestari. Dari 3 responden yang menyatakan kurang baik dikarenakan beberapa faktor pertama dilihat dari tingkat pendidikannya rendah yaitu 3 responden SMA sederajat, dan faktor kedua dari 3 responden yang menyatakan kurang baik berpendapat dikarenakan adanya tuntutan tugas yang harus diselesaikan dengan tepat waktu sehingga karyawan harus berusaha menyelesaikan tugas tersebut bagaimanapun caranya, hal ini mengakibatkan emosi karyawan tidak stabil dan dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut.

Dari tabel 5.16 tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa tekanan dalam bekerja yang mengakibatkan emosi karyawan tidak stabil pada PT. Andalas Agro Lestari dalam kategori baik, dimana karyawan mampu mengendalikan emosinya dan tekanan dalam kerja yang diberikan pemimpin tidaklah membuat karyawan merasa terbebani yang membuat emosi karyawan tidak stabil karena tekanan yang diberikan tidaklah terlalu besar hanya berupa tuntutan-tuntutan kecil dalam menyelesaikan tugas, waktu dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Sehingga dengan tekanan kerja yang rendah membuat karyawan tidak tertekan dalam bekerja dan dapat mengurangi tingkat stres kerja yang dialami karyawan.

Menurut Fathoni (2015) mengatakan bahwa terdapat enam faktor penyebab stres kerja karyawan dalam suatu organisasi antara lain: beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan kerja dan sikap pemimpin yang kurang adil dan tidak wajar, waktu kerja yang kurang terbatas dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pemimpin atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, dan adanya masalah-masalah keluarga.

Untuk melihat rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi kondisi fisik mental dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.17
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kondisi Fisik Mental
Pada PT. Andalas Agro Lestari

No	Dimensi	Indikator	Skor Jawaban					Skor	%
			5	4	3	2	1		
1	Kondisi Fisik Mental	Fasilitas P3K Yang Disediakan Perusahaan	14	29	8	2	0		80,75
		Bobot Nilai	70	116	24	4	0	214	
		Pemeriksaan Kesehatan Secara Berkala	4	38	8	3	0		76,23
		Bobot Nilai	20	152	24	6	0	202	
		Tekanan Dalam Bekerja Yang Mengakibatkan Emosi Tidak Stabil	5	32	13	3	0		75,85
		Bobot Nilai	25	128	39	6	0	198	
Total Skor								614	23,17

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel 5.17 diatas dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden dimensi kondisi fisik mental pada PT. Andalas Agro Lestari jumlah skor yang di peroleh adalah sebesar 614.

Persentase tertinggi berada pada indikator fasilitas P3K yang disediakan perusahaan dengan skor sebesar 214 atau sebesar 80,75%. Dan yang paling terendah berada pada indikator tekanan dalam bekerja yang mengakibatkan emosi tidak stabil dengan skor sebesar 198 atau sebesar 74,72%. Sehingga diperoleh secara keseluruhan setiap indikator pada dimensi kondisi fisik mental berada pada persentase 23,17%.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai dimensi kondisi fisik mental adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 3 \times 5 \times 53 = 795$$

$$\text{Skor Terendah} = 3 \times 1 \times 53 = 159$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{795 - 159}{5} = 127$$

Untuk mengetahui tingkat kategori dimensi kondisi fisik mental, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 668 - 795$$

$$\text{Baik} = 541 - 668$$

$$\text{Cukup Baik} = 414 - 541$$

$$\text{Kurang Baik} = 287 - 414$$

$$\text{Tidak Baik} = 160 - 287$$

Berdasarkan pada tabel 5.17 diatas, hasil skor total untuk dimensi kondisi fisik mental pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebesar 614. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala 541 – 668, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini secara keseluruhan bahwa dimensi kondisi fisik mental menimbulkan pengaruh yang cukup kuat pada PT. Andalas Agro Lestari.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi kondisi fisik mental pada PT. Andalas Agro Lestari tergolong baik, karena perusahaan telah menjaga kesehatan karyawan baik jasmani maupun rohani. Perusahaan selalu memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawannya sehingga karyawan bisa bekerja sebaik mungkin dan menghasilkan kinerja yang baik bagi PT. Andalas Agro Lestari.

Untuk melihat hasil rekapitulasi secara keseluruhan tanggapan responden mengenai variabel keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.18
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada PT. Andalas Agro Lestari

No	Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	Skor Jawaban					Skor	%
		5	4	3	2	1		
1.	Pemasangan Tanda Peringatan Bahaya	7	31	12	3	0		75,85
	Bobot Nilai	35	124	36	6	0	201	
2.	Kondisi keamanan lingkungan kerja	14	29	8	2	0		80,75
	Bobot Nilai	70	116	24	4	0	214	
3.	Kebersihan Lingkungan Kerja	4	39	7	3	0		76,60
	Bobot Nilai	20	156	21	6	0	203	
4.	Kondisi Penerangan Cahaya Ditempat Kerja	4	39	7	3	0		76,60
	Bobot Nilai	20	156	21	6	0	203	
5.	Penggunaan Perlengkapan Perlindungan Disaat Bekerja	5	33	12	3	0		75,09
	Bobot Nilai	25	132	36	6	0	199	
6.	Pelatihan Menggunakan Mesin Atau Alat Kerja	12	30	9	2	0		79,62
	Bobot Nilai	60	120	27	4	0	211	
7.	Kondisi Peralatan Kerja	7	31	12	3	0		75,85
	Bobot Nilai	35	124	36	6	0	201	
8.	Fasilitas P3K Yang Disediakan Perusahaan	14	29	8	2	0		80,75
	Bobot Nilai	70	116	24	4	0	214	
9.	Pemeriksaan Kesehatan Secara Berkala	4	38	8	3	0		76,23
	Bobot Nilai	20	152	24	6	0	202	
10.	Tekanan Dalam Bekerja Yang Mengakibatkan Emosi Tidak Stabil	5	32	13	3	0		74,72
	Bobot Nilai	25	128	39	6	0	198	
Total Skor							2046	77,21

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel 5.18 diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator kondisi keamanan lingkungan kerja dan fasilitas P3K yang disediakan oleh perusahaan yaitu dengan skor sebesar 214 atau sebesar 80,75%. Dan yang paling rendah berada pada indikator tekanan dalam bekerja yang mengakibatkan emosi tidak stabil dengan skor 198 atau sebesar 74,72%. Sehingga diperoleh secara keseluruhan setiap indikator pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja berada pada persentase 74,72%. Kriteria penilaian berada pada kriteria baik dimana tingkat interval meliputi: 0%-20% yaitu tidak baik, 21%-40% yaitu kurang baik, 41%-60% yaitu cukup baik, 61%-80% yaitu baik, 81%-100% yaitu sangat baik.

Dari tabel 5.18 diatas dapat dilihat rekapitulasi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari jumlah skor yang diperoleh adalah sebesar 2046.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai variabel keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Andalas Agro Lestari sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 10 \times 5 \times 53 = 2650$$

$$\text{Skor Terendah} = 10 \times 1 \times 53 = 530$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{2650 - 530}{5} = 424$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Andalas Agro Lestari, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 2226 - 2650

Baik = **1802 - 2226**

Cukup Baik = 1378 - 1802

Kurang Baik = 954 - 1378

Tidak Baik = 530 – 954

Berdasarkan data pada tabel 5.18 tersebut, hasil skor total untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Andalas Agro Lestari adalah sebesar 2046. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1802 - 2226, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini secara keseluruhan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja menimbulkan pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari.

Jadi dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Andalas Agro Lestari tergolong baik, karena perusahaan tersebut telah memberikan perlindungan yang baik terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja karyawannya. Perusahaan selalu memperhatikan kondisi fisik dan mental pada setiap karyawannya sehingga perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

5.3. Pengaruh Kinerja Karyawan Pada PT. Andalas Agro Lestari

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Salah satu hal yang penting untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan adalah dengan memberikan fasilitas kesehatan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektifitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya.

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya. Selain itu umpan balik dari penilaian kinerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa yang akan datang.

5.3.1. Individual

Individual merupakan sifat yang berkaitan dengan orang atau perorangan. Pembelajaran individual adalah pelatihan yang bersifat individual karena pertimbangan adanya perbedaan-perbedaan diantara para karyawan.

5.3.1.1. Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan diperlukan dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan segala tugas yang dibebankan padanya. Dalam suatu instansi ataupun organisasi, untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik, maka pihak manajer perlu memperhatikan beberapa faktor-faktor penting seperti kemampuan serta keselamatan dan kesehatan yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

Berikut ini dapat dilihat tanggapan responden mengenai kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sebagai berikut:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Tentang Individu Mengenai Kemampuan Pada PT.
Andalas Agro Lestari

Kriteria jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Baik	15	75	28,30
Baik	30	120	56,60
Cukup Baik	6	18	11,32
Kurang Baik	2	4	3,77
Tidak Baik	-	-	-
Jumlah	53	217	100,00

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.19 diatas hasil tanggapan responden tentang kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya pada PT. Andalas Agro Lestari bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar

56,60% menyatakan baik. Kemudian sebanyak 15 orang atau sebesar 28,30 menyatakan sangat baik. Selanjutnya sebanyak 6 responden atau sebesar 11,32% menyatakan cukup baik mengenai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari. Dan yang terakhir yaitu sebanyak 2 responden atau sebesar 3,77% yang menyatakan kurang baik mengenai kemampuan yang mereka miliki. Dari 2 responden yang menyatakan kurang baik dikarenakan beberapa faktor pertama dilihat dari tingkat pendidikannya rendah yaitu 2 responden SMA sederaja dan faktor kedua dari 2 responden yang menyatakan kurang baik berpendapat bahwa disebabkan karena tidak kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan karyawan, jadi proses kinerja dalam perusahaan tidak berjalan secara efektif dan efisien. Seharusnya perusahaan lebih memperhatikan porsi kerja sesuai kemampuan kinerja karyawannya.

Berdasarkan tabel 5.19 diatas dapat disimpulkan mayoritas responden menyatakan baik memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari mayoritas memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik dikarenakan mereka memiliki kemampuan dan keterampilan yang sudah ahli dibidang yang mereka kerjakan dan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Robbins (2009) bahwa bila kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan tidak sinkron karena karyawan itu mempunyai kemampuan yang jauh melampaui persyaratan dari pekerjaan tersebut, maka akan sangat berlaian. Kemungkinan besar kinerja pkerja akan memadai, tetapi akan ada ketidak efisienan organisasional dan mungkin kemerosotan dalam kinerja karyawan.

5.3.1.2. Keahlian

Keahlian merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap suatu tindakan. Keahlian juga merupakan sebuah potensi yang dimiliki seseorang atau manusia secara khusus untuk melakukan sebuah peranan tertentu. Peranan tersebut merupakan sebuah kemampuan yang dapat dilakukan untuk mencapai sesuatu dan kemampuan itu juga dapat diajarkan dari satu orang ke orang lain dengan cara belajar.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai keahlian yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi pada PT. Andalas Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Tentang Individual Mengenai Keahlian Pada PT.
Andalas Agro Lestari

Kriteria jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Baik	5	25	9,43
Baik	40	160	75,47
Cukup Baik	8	24	15,09
Kurang Baik	-	-	-
Tidak Baik	-	-	-
Jumlah	53	209	100,00

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan 5.20 diatas hasil tanggapan responden tentang keahlian yang dimiliki karyawan bagian produksi pada PT. Andalas Agro Lestari bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 75,47% yang menyatakan baik. Kemudian sebanyak 8 orang atau sebesar 15,09% menyatakan cukup baik. Selanjutnya sebanyak 5 responden atau sebesar 9,43% menyatakan sangat baik mengenai keahlian yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa keahlian yang dimiliki karyawan pada PT. Andalas agro Lestari sudah baik, karena perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga perusahaan dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dengan memilih karyawan yang memiliki kaeahlian pada bidangnya masing-masing.

Menurut Robbins (2009) keterampilan dibagi menjadi empat kategori yaitu: keahlian dasar yang sudah harus dimiliki oleh setiap karyawan, keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik, keahlian setiap karyawan dalam melakukan komunikasi satu sama lain, dan keahlian seseorang dalam memecahkan masalah dengan menggunakan logikanya.

5.3.1.3. Latar Belakang

Perbedaan latar belakang dan pengalaman seseorang dapat memperlancar atau menghambat prestasinya. Pengalaman-pengalaman yang dimiliki oleh seseorang karyawan dapat mempengaruhi kemauannya untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin untuk berprestasi dan diakui oleh setiap karyawan yang lainnya. Minat dan sikap karywan dalam kemampuan tertentu, kebiasaan kerjasama, kecakapan, atau kemauan untuk berkonsentrasi pada kemampuan yang dimiliki. Semuanya merupakan faktor-faktor perbedaan diantara para karyawan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai latar belakang pada PT. Andalas Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Tentang Individu Mengenai Latar Belakang Pada
PT. Andalas Agro Lestari

Kriteria jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Baik	4	20	7,55%
Baik	37	148	69,81%
Cukup Baik	9	27	16,98%
Kurang Baik	3	6	5,66%
Tidak Baik	-	-	-
Jumlah	53	201	100,00

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.21 diatas hasil tanggapan responden latar belakang karyawan bagian produksi pada PT. Andalas Agro Lestari bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 69,81% yang menyatakan baik. Kemudian sebanyak 9 orang atau sebesar 16,98% menyatakan cukup baik. Selanjutnya sebanyak 4 responden atau sebesar 7,55% menyatakan sangat baik mengenai latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari. Dan terakhir yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 5,66% yang menyatakan kurang baik mengenai latar belakang pendidikan. Dari 3 responden yang menyatakan kurang baik dikarenakan beberapa faktor pertama dilihat dari tingkat pendidikannya rendah yaitu 3 responden SMA sederaja, akan berbanding terbalik rendahnya tingkat pendidikan dengan tingkat pekerjaan yang tinggi diatasnya, jadi dalam pemberian pekerjaan haru sesuai dengan latar belakang tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan, sehingga proses kerja dalam perusahaan akan berjalan secara optimal.

Dari tabel 5.21 diatas dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi pada PT. Andalas Agro Lestari dalam kategori baik, dimana perusahaan memperhatikan dengan baik latar

belakang pendidikan yang dimiliki oleh setiap karyawannya sehingga dapat menghasilkan kinerja perusahaan yang baik. Pada PT. Andalas Agro Lestari latar belakang pendidikan dilihat dari dua sisi yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.

Menurut Handoko (2011) faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya merupakan faktor pendidikan. Instansi perindustrian direkrut dari orang-orang yang mempunyai pendidikan yang tinggi, instansi hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja dan tingkat pendidikan yang tinggi. Dengan adanya pendidikan yang tinggi dari pekerja akan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Untuk melihat rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi Individual dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.22
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Individual Pada PT.
Andalas Agro Lestari

No	Dimensi	Indikator	Skor Jawaban					Skor	%
			5	4	3	2	1		
1	Individual	Kemampuan	15	30	6	2	0		81,89
		Bobot Nilai	75	120	18	4	0	217	
		Keahlian	5	40	8	0	0		78,87
		Bobot Nilai	25	160	24	0	0	209	
		Latar Belakang	4	37	9	3	0		75,85
		Bobot Nilai	20	148	27	6	0	201	
Total Skor								627	23,66

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel 5.22 diatas dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden dimensi individual pada PT. Andalas Agro Lestari jumlah skor yang di peroleh adalah sebesar 627.

Persentase tertinggi berada pada indikator kemampuan dengan skor sebesar 217 atau sebesar 81,89%. Dan yang paling terendah berada pada indikator latar belakang dengan skor sebesar 201 atau sebesar 75,85%. Sehingga diperoleh secara keseluruhan setiap indikator pada dimensi individual berada pada persentase 23,66%.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai dimensi individual adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 3 \times 5 \times 53 = 795$$

$$\text{Skor Terendah} = 3 \times 1 \times 53 = 159$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{795 - 159}{5} = 127$$

Untuk mengetahui tingkat kategori dimensi individual, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 668 - 795$$

$$\text{Baik} = 541 - 668$$

$$\text{Cukup Baik} = 414 - 541$$

$$\text{Kurang Baik} = 287 - 414$$

$$\text{Tidak Baik} = 160 - 287$$

Berdasarkan pada tabel 5.22 diatas, hasil skor total untuk dimensi individual pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 627. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala 541 – 668, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini secara keseluruhan bahwa dimensi individual menimbulkan pengaruh yang cukup kuat pada PT. Andalas Agro Lestari.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi individual pada PT. Andalas Agro Lestari tergolong baik, karena perusahaan selalu mengasah setiap individu karyawan untuk bekerja dengan baik. Perusahaan selalu memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawannya sehingga karyawan bisa bekerja sebaik mungkin dan menghasilkan kinerja yang baik bagi PT. Andalas Agro Lestari.

5.3.2. Psikologis

Faktor psikologis sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan sangat mempengaruhi terjadinya kecelakaan disaat bekerja. Psikologis seseorang sangat berpengaruh pada konsentrasi dalam melakukan sesuatu pekerjaan.

Bila konsentrasi sudah terganggu maka akan mempengaruhi tindakan – tindakan yang akan dilakukan ketika bekerja. Sehingga kecelakaan kerja sangat mungkin terjadi. Contoh faktor psikologis yang dapat mempengaruhi konsentrasi adalah masalah-masalah di rumah yang dibawa ke tempat kerja, suasana kerja yang tidak kondusif, adanya pertengkaran dengan teman kerja.

5.3.2.1. Persepsi

Persepsi merupakan tindakan menyusun, mengenali, dan menafsirkan informasi guna memberikan gambaran dan pemahaman tentang lingkungan. Persepsi mempunyai sifat yang subjektif, karena bergantung pada kemampuan dan keadaan dari masing-masing individu. Sehingga akan ditafsirkan berbeda oleh individu yang satu dengan yang lain. Dengan demikian persepsi merupakan proses perlakuan karyawan yaitu pemberian tanggapan, arti, gambaran, sikap, pendapat, dan tingkah laku atau sebagai perilaku karyawan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai persepsi pada PT. Andalas Agro Lestari adalah srbagai berikut:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Tentang Psikologis Persepsi Pada PT. Andalas Agro Lestari

Kriteria jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Baik	2	10	3,77
Baik	38	152	71,70
Cukup Baik	9	27	16,98
Kurang Baik	4	8	7,55
Tidak Baik	-	-	-
Jumlah	53	197	100,00

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.23 diatas hasil tanggapan responden tentang persepsi karyawan bagian produksi pada PT. Andalas Agro Lestari bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 71,70% yang menyatakan baik. Kemudian sebanyak 9 orang atau sebesar 16,98% menyatakan cukup baik. Dan sebanyak 2 responden atau sebesar 3,77% yang menyatakan sangat baik mengenai suatu persepsi. Selanjutnya sebanyak 4 responden atau sebesar 7,55 menyatakan kurang baik mengenai persepsi karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari. Dari 4 responden yang menyatakan kurang baik dikarenakan beberapa faktor pertama dilihat dari tingkat pendidikannya rendah yaitu 3 responden SMA sederaja dan 1 responden D3, faktor kedua yaitu dilihat dari masa kerjanya 1 responden 3 tahun dan 3 responden 6 tahun dan faktor ketiga dari 4 responden yang menyatakan kurang baik berpendapat bahwa disebabkan ada sebagian kecil yang menganggap pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan, sehingga berdampak terhadap penyelesaian pekerjaan tidak secara optimal.

Dari tabel 5.23 tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap tugas yang diberikan dapat dipandang baik oleh karyawan dimana persepsi karyawan tergolong baik. Oleh karena itu karyawan berpendapat bahwa tugas yang diberikan kepada mereka tidak membebani mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Dengan keselamatan dan kesehatan yang diberikan perusahaan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (2009) yang mendeskripsikan bahwa persepsi merupakan kesan yang diperoleh oleh seorang individu melalui panca indra kemudian di analisis (diorganisir), diinterpretasi, dan kemudian dievaluasi, sehingga individu tersebut memperoleh makna.

5.3.2.2. Attitude (Sikap)

Menurut Robbins (2011) Attitude (sikap) merupakan sebagai pernyataan evaluasi, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Sedangkan menurut Gibson (2012) menjelaskan sikap sebagai perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, objek ataupun keadaan. Sikap lebih merupakan determinasi perilaku sebab sikap berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai Attitude (sikap) pada PT. Andalas Agro Lestari dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Tentang Psikologis Mengenai Attitude (Sikap)
Karyawan Pada PT. Andalas Agro Lestari

Kriteria jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Baik	5	25	9,43%
Baik	38	152	71,70%
Cukup Baik	10	30	18,87%
Kurang Baik	-	-	-
Tidak Baik	-	-	-
Jumlah	53	207	100,00

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.24 diatas hasil tanggapan responden tentang attitude (sikap) karyawan bagian produksi pada PT. Andalas Agro Lestari bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 71,70% yang menyatakan baik. Kemudia sebanyak 10 orang atau sebesar 18,87% menyatakan cukup baik. Selanjutnya sebanyak 5 responden atau sebesar 9,43% menyatakan sangat baik mengenai attitude (sikap) karyawan pada PT.Andalas Agro Lestari.

Dari tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa attitude (sikap) karyawan terhadap atasan dan karyawan lain dinilai baik oleh perusahaan. Dimana hasil tanggapan responden dalam kategori baik. Dengan sikap yang baik terhadap atasan dan karyawan lainnya akan membantu tercapainya suasana yang nyaman dan harmonis sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan meningkatkan kinerja mereka dengan sebaik mungkin.

Menurut Gibson (2013) menjelaskan bahwa sikap sebagai perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang lain, objek atau keadaan. Sikap lebih merupakan determinasi perilaku sebab sikap baerkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi.

5.3.2.3. Personality (Kepribadian)

Personality (kepribadian) merupakan beberapa ciri watak yang diperhatikan secara lahir, konsisten dan konsekuen dalam bertindak laku sehingga individu memiliki identitas khusus yang berbeda dengan orang lain.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai personality (kepribadian) karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Tentang Psikologis Mengenai Personality
(Kepribadian) Karyawan Pada PT. Andalas Agro Lestari

Kriteria jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Baik	14	70	26,42%
Baik	30	120	56,60%
Cukup Baik	7	21	13,21%
Kurang Baik	2	4	3,77%
Tidak Baik	-	-	-
Jumlah	53	215	100,00

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.25 diatas hasil tanggapan responden tentang personality (kepribadian) karyawan bagian produksi pada PT. Andalas Agro Lestari bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 56,60% yang menyatakan baik. Kemudian sebanyak 14 orang atau sebesar 26,42% menyatakan sangat baik. Selanjutnya sebanyak 7 responden atau sebesar 13,21% menyatakan cukup baik mengenai personality (kepribadian) pada PT. Andalas Agro Lestari. Dan terakhir sebanyak 2 responden atau sebesar 3,77% yang menyatakan kurang baik mengenai personality (kepribadian) karyawan. Dari 2 responden yang menyatakan kurang baik dikarenakan beberapa faktor pertama dilihat dari tingkat pendidikannya rendah yaitu 2 responden D3 dan faktor kedua dari 2 responden yang menyatakan kurang baik berpendapat bahwa disebabkan

karena hubungan yang kurang baik sesama karyawan bahkan dengan atas sehingga kinerja karyawan terganggu, jadi perusahaan harus lebih memperhatikan sikap atau kepribadian karyawannya, sehingga berdampak baik terhadap kinerja yang di tunjukkan oleh karyawan bagi PT. Andalas Agro Lestari.

Berdasarkan tabel 5.25 tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian karyawan dalam kategori baik. Dimana karyawan mampu untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Tingkah laku yang ditunjukkan karyawan yang positif membantu terciptanya suasana yang harmonis terhadap karyawan lainnya. Dengan kepribadian yang baik akan mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka dan meningkatkan prestasi mereka sehingga kepribadian yang dimiliki karyawan berbeda dengan karyawan lain.

Menurut Wells (2015) mengatakan bahwa adalah jumlah total kecenderungan bawaan atau hereditas dengan berbagai pengaruh dan lingkungan serta pendidikan, yang membentuk kondisi kejiwaan seseorang dan mempengaruhi sikapnya terhadap kehidupan. Kepribadian dapat dinilai dengan cara dimana seseorang dapat bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

5.3.2.4. Pembelajaran

Pembelajaran merupakan unsur-unsur manusiawi, material fasilitas, perlengkapan dan prosedur yang saling mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran. Pembelajaran lebih dipengaruhi oleh perkembangan hasil-hasil teknologi yang dimanfaatkan untuk kebutuhan belajar yang memegang peran utama sehingga dalam setting proses belajar karyawan dituntut beraktifitas secara penuh, bahkan secara individual mempelajari bahan pelajaran.

Untuk melihat tanggapan responden tentang pembelajaran pada PT. Andalas Agro Lestari dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Tentang Psikologis Mengenai Pembelajaran Pada PT.
Andalas Agro Lestari

Kriteria jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Baik	9	45	16,98
Baik	32	128	60,38
Cukup Baik	10	30	18,87
Kurang Baik	2	4	3,77
Tidak Baik		-	-
Jumlah	53	207	100,00

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.26 diatas hasil tanggapan responden tentang pembelajaran karyawan bagian produksi pada PT. Andalas Agro Lestari bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 128 yang menyatakan baik. Kemudian sebanyak 10 orang atau sebesar 18,87% menyatakan cukup baik. Selanjutnya sebanyak 9 responden atau sebesar 16,98% menyatakan sangat baik mengenai pembelajaran karyawan yang diterapkan oleh PT. Andalas Agro Lestari. Dan terakhir yaitu sebanyak 2 responden atau sebesar 3,77% yang menyatakan kurang baik mengenai pembelajaran karyawan. Dari 2 responden yang menyatakan kurang baik dikarenakan beberapa faktor pertama dilihat dari tingkat pendidikannya rendah yaitu 2 responden D3, dan faktor kedua dari 2 responden yang menyatakan kurang baik berpendapat bahwa dikarenakan pembelajaran yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan seorang karyawan, sehingga pembelajaran yang diberikan perusahaan tidak berjalan dengan maksimal dan tidak bisa diterapkan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya, jadi

perusahaan harus lebih memperhatikan pembelajaran yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan.

Dari tabel 5.26 tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa pembelajaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan lain dalam kategori baik. Dengan pembelajaran yang mendukung karyawan dapat menunjang kinerja karyawan lebih baik lagi. Dimana pembelajaran dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan akan pekerjaan mereka.

Menurut Nasution dalam Sugihartini (2010) mendefenisikan pembelajaran sebagai suatu aktifitas mengorganisasikan atau mengatur lingkungan sebaik-baiknya dan menghubungkan dengan peserta didik sehingga terjadi proses belajar. Lingkungan dalam pengertian ini tidak hanya lingkungan kerja tetapi juga fasilitas-fasilitas lain yang disediakan oleh perusahaan yang dapat mendukung pembelajaran karyawan.

5.3.2.5. Motivasi

Usaha yang dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi para karyawan serta menemukan cara untuk mempengaruhi para karyawan agar melakukan tugasnya secara ikhlas dan bekerja lebih giat untuk mencapai hasil optimal dikenal dengan motivasi.

Pelaksanaan motivasi sangatlah penting bagi suatu perusahaan, karena merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bertindak secara ikhlas sesuai dengan perusahaan agar tujuannya dapat tercapai secara efisien. Pada dasarnya salah satu pelaksanaan motivasi dapat dilakukan dengan cara pemberian keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.

Untuk dapat melihat tanggapan responden mengenai motivasi pada PT.

Andalas Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Tentang Psikologis Mengenai Motivasi Pada PT.
Andalas Agro Lestari

Kriteria jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Baik	15	75	28,30
Baik	30	120	56,60
Cukup Baik	6	18	11,32
Kurang Baik	2	4	3,77
Tidak Baik	-	-	-
Jumlah	53	217	100,00

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.27 diatas hasil tanggapan responden tentang motivasi karyawan bagian produksi pada PT. Andalas Agro Lestari bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 56,60% yang menyatakan baik. Kemudian sebanyak 15 orang atau sebesar 28,30% menyatakan sangat baik. Selanjutnya sebanyak 6 orang atau sebesar 11,32% menyatakan cukup baik mengenai motivasi yang diterapkan oleh PT. Andalas Agro Lestari. Dan terakhir yaitu sebanyak 2 responden atau sebesar 3,77% menyatakan kurang baik mengenai motivasi karyawan yang diterapkan oleh PT. Andalas Agro Lestari. Dari 2 responden yang menyatakan kurang baik dikarenakan beberapa faktor pertama dilihat dari tingkat pendidikannya rendah yaitu 2 responden SMA Sederajat, dan faktor kedua dari 2 responden yang menyatakan kurang baik berpendapat karena sebagian kecil karyawan merasa masih kurangnya pemberian motivasi baik itu dari atasan maupun sesama rekan kerja, seharusnya perusahaan lebih memperhatikan hal seperti ini untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan tabel 5.27 diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dilakukan oleh PT. Andalas agro lestari pada karyawannya tergolong sudah baik, karena perusahaan tersebut lebih memperhatikan motivasi apa yang harus diberikan kepada karyawannya agar karyawannya bekerja secara ikhlas dan bersemangat dalam bekerja, sehingga karyawannya tersebut dapat meningkatkan kualitas kinerja dan perusahaan pun dinilai baik dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Menurut Sarwoto (2011) motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) bekerja pada para bawahan sedemikain rupa sehingga mereka bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efesiensi.

Untuk melihat rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi psikologis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.28
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Psikologis Pada PT.
Andalas Agro Lestari

No	Dimensi	Indikator	Skor Jawaban					Skor	%
			5	4	3	2	1		
1	Psikologis	Persepsi	2	38	9	4	0		74,38
		Bobot Nilai	10	152	27	8	0	197	
		Attitude (Sikap)	2	38	10	0	0		78,11
		Bobot Nilai	10	152	30	0	0	207	
		Personality (Kepribadian)	14	30	7	2	0		81,13
		Bobot Nilai	70	120	21	4	0	215	
		Pembelajaran	9	32	10	4	0		78,11
		Bobot Nilai	45	128	30	2	0	207	
		Motivasi	15	30	6	2	0		81,89
		Bobot Nilai	75	120	18	4	0	217	
Total Skor								1043	39,36

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel 5.28 diatas dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden dimensi psikologis pada PT. Andalas Agro Lestari jumlah skor yang di peroleh adalah sebesar 1043.

Persentase tertinggi berada pada indikator motivasi dengan skor sebesar 217 atau sebesar 81,89%. Dan yang paling terendah berada pada indikator persepsi dengan skor sebesar 197 atau sebesar 74,38%. Sehingga diperoleh secara keseluruhan setiap indikator pada dimensi psikologis berada pada persentase 39,36%.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai dimensi psikologis adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 5 \times 53 = 1325$$

$$\text{Skor Terendah} = 5 \times 1 \times 53 = 265$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1325 - 265}{5} = 212$$

Untuk mengetahui tingkat kategori dimensi psikologis, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1113 - 1325$$

$$\text{Baik} = 901 - 1113$$

$$\text{Cukup Baik} = 689 - 901$$

$$\text{Kurang Baik} = 477 - 689$$

$$\text{Tidak Baik} = 265 - 477$$

Berdasarkan pada tabel 5.28 diatas, hasil skor total untuk dimensi psikologis pada kinerja karyawan adalah sebesar 1043. Pada skala penelitian skor

tersebut berada pada rentang skala 901 - 1113, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini secara keseluruhan bahwa dimensi psikologis menimbulkan pengaruh yang cukup kuat pada PT. Andalas Agro Lestari.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi psikologis pada PT. Andalas Agro Lestari tergolong baik, karena perusahaan memperhatikan dan menjaga psikologis/kejiwaan karyawan dengan baik. Perusahaan selalu memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawannya sehingga karyawan bisa bekerja sebaik mungkin dan menghasilkan kinerja yang baik bagi PT. Andalas Agro Lestari.

5.3.3. Organisasi

Organisasi kerja merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh kelompok kerja yaitu mengikuti pola kerja yang berupa wewenang, perintah dan tanggung jawab baik secara vertikal maupun horizontal dalam jabatan. Tempat atau wadah kerja sama untuk mencapai tujuan dengan pola tertentu disebut sebagai organisasi.

5.3.3.1. Sumber Daya

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen organisasi. Pengolahan sumber daya manusia dalam organisasi terdiri dari beberapa fungsi yaitu pengadaan karyawan, pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan, pemberian imbalan, integritas karyawan kedalam organisasi, pemeliharaan terhadap personil yang ada dan pemberhentian karyawan.

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sangatlah penting demi menunjang kinerja perusahaan tersebut. Oleh karena itu maka perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya yang dimiliki oleh karyawan.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai sumber daya pada PT. Andalas Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Tentang Organisasi Mengenai Sumber Daya Pada PT.
Andalas Agro Lestari

Kriteria jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Baik	5	25	9,43
Baik	40	160	75,47
Cukup Baik	8	24	15,09
Kurang Baik	-	-	-
Tidak Baik	-	-	-
Jumlah	53	209	100,00

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.29 diatas hasil tanggapan responden tentang sumber daya bagian produksi pada PT. Andalas Agro Lestari bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 40 atau sebesar 75,47% yang menyatakan baik. Kemudian sebanyak 8 orang atau sebesar 15,09% menyatakan cukup baik. Selanjutnya sebanyak 5 responden atau sebesar 9,43% menyatakan sangat baik mengenai sumber daya yang dimiliki oleh PT. Andalas Agro Lestari.

Berdasarkan tabel 5.29 diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya pada PT. Andalas Agro Lestari dalam kategori baik, diaman perusahaan mampu menggunakan sumber daya yang dimiliki dengan baik. Setiap karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih mendukung kinerja secara efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan semakin baik dan tujuan perusahaan pun dapat tercapai dengan baik. Pemanfaatan sumber daya inilah yang menjadi perhatian penting oleh perusahaan dimana sumber daya yang dimiliki perusahaan menjadi tiang utama bagi kelancaran dan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu

maka pihak PT. Andalas Agro Lestari lebih memperhatikan tingkat sumber daya yang dimilikinya.

Menurut Mathis dan Jakson (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah desain sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

5.3.3.2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan yang terdiri dari tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu perusahaan yang bersangkutan. Bagan organisasi dapat memperlihatkan karakteristik utama dari perusahaan yang bersangkutan, gambaran pekerjaan dan hubungan yang ada didalam perusahaan. Bagan organisasi dapat digunakan untuk merumuskan rencana kerja ideal demi menunjang hasil kinerja perusahaan yang baik dan efisien.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai struktur organisasi pada PT. Andalas Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Tentang Organisasi Mengenai Struktur Organisasi
Karyawan Pada PT. Andalas Agro Lestari

Kriteria jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Baik	15	75	28,30
Baik	30	120	56,60
Cukup Baik	6	18	11,32
Kurang Baik	2	4	3,77
Tidak Baik	-	-	-
Jumlah	53	217	100,00

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.30 diatas hasil tanggapan responden tentang struktur organisasi pada PT. Andalas Agro Lestari bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 56,60 yang menyatakan baik. Kemudian sebanyak 15 orang atau sebesar 28,30% menyatakan sangat baik. Selanjutnya sebanyak 6 responden atau sebesar 11,32% menyatakan cukup baik struktur organisasi yang ada pada PT. Andalas Agro Lestari. Dan yang terakhir yang paling sedikit yaitu sebanyak 2 responden atau sebesar 3,77% yang menyatakan kurang baik mengenai struktur organisasi yang ada pada perusahaan tersebut. Dari 2 responden yang menyatakan kurang baik dikarenakan beberapa faktor pertama dilihat dari tingkat pendidikannya rendah yaitu 2 responden SMA Sederajat, dan faktor kedua dari 2 responden yang menyatakan kurang baik berpendapat bahwa dikarenakan karyawan menganggap tidak meletakkan seseorang pada bagian yang tepat, sehingga susunan dan hubungan yang di perlihatkan tidak berjalan dengan baik, dan berdampak terhadap pelaksanaan kinerja yang tidak optimal.

Berdasarkan tabel 5.30 diatas dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi pada PT. Andalas Agro Lestari tergolong baik. Struktur organisasi yang baik dapat menciptakan kinerja yang baik pula, semakin baik dalam pengolahan atau terstrukturnya organisasi dengan baik maka perusahaan tersebut akan semakin baik dalam memperoleh kinerja yang efisien dan efektif. PT. Andalas Agro Lestari telah membuktikan bahwa struktur organisasi yang dimiliki oleh perusahaan dapat menjamin kelancaran dan aktivitas perusahaan dengan sangat baik, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bidangnya masing-masing,

serta dengan struktur organisasi yang mendukung maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Hasibuan (2011) struktur organisasi yang menggambarkan tipe organisasi, keduduksn dan jenis wewenang, bidang dan hubungan pekerja, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Sebagai kerangka formala organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerja dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasi dengan sebaik mungkin.

Untuk melihat rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.31
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Organisasi Pada PT.
Andalas Agro Lestari

No	Dimensi	Indikator	Skor Jawaban					Skor	%
			5	4	3	2	1		
1	Organisasi	Sumber Daya	5	40	8	0	0		78,87
		Bobot Nilai	25	160	24	0	0	209	
		Struktur Organisasi	15	30	6	2	0		81,89
		Bobot Nilai	75	120	18	4	0	217	
Total Skor								426	16,08

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel 5.31 diatas dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden dimensi organisasi pada PT. Andalas Agro Lestari jumlah skor yang di peroleh adalah sebesar 426.

Persentase tertinggi berada pada indikator struktur organisasi dengan skor sebesar 217 atau sebesar 81,89%. Dan yang paling terendah berada pada indikator sumber daya dengan skor sebesar 209 atau sebesar 78,87%. Sehingga diperoleh secara keseluruhan setiap indikator pada dimensi peralatan kerja berada pada persentase 16,08%.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai dimensi organisasi adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 2 \times 5 \times 53 = 530$$

$$\text{Skor Terendah} = 2 \times 1 \times 53 = 106$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{530 - 106}{5} = 85$$

Untuk mengetahui tingkat kategori dimensi organisasi, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 445 - 530$$

$$\text{Baik} = 360 - 445$$

$$\text{Cukup Baik} = 275 - 360$$

$$\text{Kurang Baik} = 190 - 275$$

$$\text{Tidak Baik} = 105 - 190$$

Berdasarkan pada tabel 5.31 diatas, hasil skor total untuk dimensi organisasi pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 426. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala 360 - 445, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini secara keseluruhan bahwa dimensi organisasi menimbulkan pengaruh yang cukup kuat pada PT. Andalas Agro Lestari.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi organisasi pada PT. Andalas Agro Lestari tergolong baik, karena perusahaan selalu menjaga hubungan baik karyawan dalam setiap lini baik dengan pemimpin maupun sesama karyawan dalam perusahaan. Perusahaan selalu memperhatikan keselamatan dan

kesehatan karyawannya sehingga karyawan bisa bekerja sebaik mungkin dan menghasilkan kinerja yang baik bagi PT. Andalas Agro Lestari.

Untuk melihat hasil tanggapan responden secara keseluruhan mengenai variabel Kinerja Karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 5.32
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja
Karyawan Pada PT. Andalas Agro Lestari

No	Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	Skor Jawaban					Skor	%
		5	4	3	2	1		
1.	Kemampuan	15	30	6	2	0		81,89
	Bobot Nilai	75	120	18	4	0	217	
2.	Keahlian	5	40	8	0	0		78,87
	Bobot Nilai	25	160	24	0	0	209	
3.	Latar Belakang	4	37	9	3	0		75,85
	Bobot Nilai	20	148	27	6	0	201	
4.	Persepsi	2	38	9	4	0		74,34
	Bobot Nilai	10	152	27	8	0	197	
5.	Attitude (Sikap)	5	38	10	0	0		78,11
	Bobot Nilai	25	152	30	0	0	207	
6.	Personality (Kepribadian)	14	30	7	2	0		81,13
	Bobot Nilai	70	120	21	4	0	215	
7.	Pembelajaran	9	32	10	2	0		78,11
	Bobot Nilai	45	128	30	4	0	207	
8.	Motivasi	15	30	6	2	0		81,89
	Bobot Nilai	75	120	18	4	0	217	
9.	Sumber Daya	5	40	8	0	0		78,87
	Bobot Nilai	25	160	24	0	0	209	
10.	Struktur Organisasi	15	30	6	2	0		81,89
	Bobot Nilai	75	120	18	4	0	217	
Total Skor							2096	79,09

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel 5.32 diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator kemampuan, motivasi dan struktur organisasi yaitu dengan skor sebesar 217 atau 81,89%. Dan yang paling rendah berada pada indikator persepsi dengan skor sebesar 197 atau 74,34% sehingga diperoleh secara keseluruhan setiap indikator pada variabel kinerja karyawan berada pada persentase 79,09%. Kriteria

penilaian berada pada kriteria baik dimana tingkat interval meliputi: 0%-20% yaitu tidak baik, 21%-40% yaitu kurang baik, 41%-60% yaitu cukup baik, 61%-80% yaitu baik, 81%-100% yaitu sangat baik.

Dari tabel 5.32 diatas dapat dilihat rekapitulasi kinerja karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari jumlah skor yang diperoleh adalah sebesar 2096.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 10 \times 5 \times 53 = 2650$$

$$\text{Skor Terendah} = 10 \times 1 \times 53 = 530$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{2650 - 530}{5} = 424$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 2226 - 2650$$

$$\text{Baik} = 1802 - 2226$$

$$\text{Cukup Baik} = 1378 - 1802$$

$$\text{Kurang Baik} = 954 - 1378$$

$$\text{Tidak Baik} = 530 - 954$$

Berdasarkan data pada tabel 5.32 tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Andalas Agro Lestari adalah sebesar 2096. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1802 - 2226, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini secara keseluruhan bahwa

kinerja karyawan menimbulkan pengaruh yang cukup kuat pada PT. Andalas Agro Lestari.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari tergolong baik, karena perusahaan tersebut telah memberikan perlindungan yang baik terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja karyawannya. Perusahaan selalu memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawannya sehingga karyawan bisa bekerja sebaik mungkin dan menghasilkan kinerja yang baik dengan kondisi fisik yang sehat dan terjamin keselamatannya pada saat bekerja.

5.4. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalas Agro Lestari

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari, maka dilakukan pengujian sebagai berikut:

5.4.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesalahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti

Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data tentang variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan variabel kinerja karyawan dengan menentukan koefisien korelasi dan masing-masing skor butir pertanyaan terhadap total skor keseluruhan

pernyataan yang digunakan. Jika r hitung lebih > dari r tabel, maka instrumen dikata valid. R tabel product moment untuk $df : (N - 2) = 53 - 2 = 51$ untuk alpha 5% adalah 0,270. Hasil dari analisis menggunakan program SPSS dan nilai r tabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.33
Hasil Analisis Validitas Kuesioner Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Pertanyaan	Koefisien Korelasi (R Hitung)	R Tabel	Kesimpulan
1	0,764	0,270	Valid
2	0,784	0,270	Valid
3	0,651	0,270	Valid
4	0,651	0,270	Valid
5	0,684	0,270	Valid
6	0,650	0,270	Valid
7	0,764	0,270	Valid
8	0,784	0,270	Valid
9	0,673	0,270	Valid
10	0,708	0,270	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2019

Tabel 5.33 diatas menunjukkan bahwa butiran pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah butiran pada pernyataan 2 dan 8 dengan koefisien korelasi 0,784 dan validitas terendah adalah pada butiran pernyataan 6 dengan koefisien korelasi 0,650. Dari uji validitas diatas dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam angket keselamatan dan kesehatan kerja dinyatakan valid dan layak dianalisis.

Untuk melihat hasil uji validitas pada tabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34
Hasil Analisis Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Koefisien Korelasi (R Hitung)	R Tabel	Kesimpulan
1	0,825	0,270	Valid
2	0,458	0,270	Valid
3	0,370	0,270	Valid
4	0,519	0,270	Valid
5	0,433	0,270	Valid
6	0,841	0,270	Valid
7	0,732	0,270	Valid
8	0,825	0,270	Valid
9	0,458	0,270	Valid
10	0,825	0,270	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2019

Tabel 5.34 diatas menunjukkan bahwa butiran pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah butiran pada pernyataan 6 dengan koefisien korelasi 0,841 dan validitas terendah adalah pada butiran pernyataan 3 dengan koefisien korelasi 0,370. Dari uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam angket kinerja karyawan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan formula *alpha cronbach's*. Instrumen tersebut dikatakan cukup handal apabila memiliki alfa lebih dari 0,60 dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.35
Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Butir Pertanyaan	Alpha Cronbach's	Batas Reliabel	Kesimpulan
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X)	10	0,925	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	10	0,893	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 2019

Berdasar tabel 5.35 diatas kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji realibilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga kuesioner dinyatakan reliabel.

5.4.3. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana berguna untuk mengetahui hubungan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh atau tidaknya terhadap kinerja karyawan. Pada analisis regresi linear sederhana digunakan rumus:

$$Y = a + Bx$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Untuk membuktikan dan mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dimasukkan data yang telah diperoleh kedalam rumus diatas melalui program SPSS versi 20.00 for windows sebagai berikut:

Tabel 5.36
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,122	2,998		4,710	,000
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	,659	,077	,768	8,564	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS 2019

Jadi persamaan regresi pada perhitungan yang telah dilakukan berdasarkan tabel 5.36 diatas adalah: $Y = 14.122 + 0.659X$

Adapun arti dari persamaan diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) = 14.112 menunjukkan bahwa jika variabel X (Keselamatan dan Kesehatan kerja) konstan atau 0 (nol) maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 14.112
2. Nilai koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja = 0,659 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja naik sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,659

5.4.4. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk melihat apakah variabel-variabel independent dapat mempengaruhi variabel dependent. Untuk mengetahui hal tersebut diperlukan pengujian statistik secara parsial. Dalam melakukan pengujian hipotesis pertama sekali harus menentukan rumus hipotesis yaitu:

H₀ :keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a :keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Uji t adalah pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), apakah pengaruh signifikan atau tidak, angka T-hitung akan dibandingkan dengan T-tabel. Dari uji hasil SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.37
Hasil Analisis Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,122	2,998		4,710	,000
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	,659	,077	,768	8,564	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber : Data Olahan SPSS 2019

Dari tabel 5.37 diatas dapat dijelaskan bahwa t-hitung variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) diperoleh sebesar 8,564 dengan signifikansi sebesar 0,000.

Ha dapat diterima jika t-hitung lebih besar atau sama dengan t-tabel dan H0 diterima apabila apabila t-hitung lebih kecil dari t tabel. Berdasarkan tabel distribusi t-student dapat dilihat rumus sebagai berikut:

$$\alpha/2 = n - 2$$

$$0,05/2 = 53 - 2$$

$$0,025 = 51$$

Dari tabel distribusi t (t-tabel) adalah: 2,007

Sementara untuk t-tabel diperoleh sebesar 2,007 maka dapat disimpulkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) nilai t-hitung > t-tabel (8,564 > 2,007) dan signifikansi < dari 0,05 (0,000 < 0,05) maka Ha diterima. Dengan demikian keselamatan dan kesehatan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5.4.5. Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefien korelasi sederhana disimbolkan dengan R yang merupakan ukuran keeratan hubungan variabel terikat dengan variabel bebas secara bersama-sama. Koefisien korelasi (R) digunakan untuk kuat atau lemahnya pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan. Perhitungan R menggunakan metode *product moment (pearsont)* dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.38
Hasil Analisis Korelasi
Correlations

		Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	Pearson Correlation	1	,768**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	53	53
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,768**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	53	53

Sumber: Lampiran hasil korelasi SPSS 2019

Berdasarkan tabel 5.38 diatas nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan $R = 0,768$ atau 76,8% , nilai tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan kuat dan positif.

5.4.6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semua variabel (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) apabila R^2 semakin mendekati terikat, demikian pula sebaliknya apabila R^2 mendekati 0 menunjukkan semakin melemahnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan *R Square* pada software SPSS Versi 20.00. Dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5.39
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,768 ^a	,590	,582	3,048	2,055

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 2019

Berdasarkan tabel 5.39 diatas nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan hasil sebesar 0,590 atau 59,0%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independent (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan) adalah 59,0% sedangkan 41,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian.

5.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Bertitik tolak dari hasil penelitian diatas, maka dapat ditegaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adalas Agro Lestari. Hal ini dapat dilihat melalui r hitung lebih > dari r tabel, maka instrumen dikatakan valid. R tabel product moment untuk df : $(N - 2) = 53 - 2 = 51$ untuk alpha 5% adalah 0,270

Keeratan hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adalas Agro Lestari dikategorikan tinggi, diketahui bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,768 besarnya kontribusi yang diberikan variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adalas Agro Lestari ditunjukkan oleh nilai koefisien Determinasi atau R Square (R^2) sebesar 0,590 atau 59,0%. Artinya keselamatan dan kesehatan kerja dalam

mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Adalas Agro Lestari adalah sebesar 59,0%. sedangkan 41,0% dipengaruhi oleh faktor lain tetapi tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini. Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi perhatian bagi seluruh perusahaan atau instansi dalam kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini penulis mengambil variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang diduga memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hasil yang diperoleh keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Adalas Agro Lestari.

Walaupun setiap karyawan mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam memenuhi kebutuhan, yaitu manusia membutuhkan pemenuhan kebutuhan hidupnya, lingkungan yang harmonis dan keselamatan dan kesehatan ditempat kerja. Jadi setiap manusia atau karyawan mengharapkan perusahaan mampu menjamin keselamatan dan kesehatan mereka dalam bekerja. Dimana bahwa keselamatan dan kesehatan ditempat kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin terjaga keselamatan dan kesehatan mereka pada saat bekerja akan membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja tanpa harus takut pada kecelakaan kerja yang mereka alami tanpa diduga-duga. Karena sistem keselamatan dan kesehatan kerja telah ditanggung sebaik mungkin pada perusahaan tersebut. Dengan hasil yang sesuai dengan pekerjaan mereka maka perusahaan dapat meningkatkan hasil kinerja pada karyawannya.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab V mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adalas Agro Lestari serta perhitungan statistik secara deskriptif kuantitatif yang telah dilakukan dengan sampel sebanyak 53 orang dengan metode slovin sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan sampel, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil tanggapan responden mengenai keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Adalas Agro Lestari dalam kategori baik, sedangkan hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan dalam kategori baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adalas Agro Lestari secara umum dapat dinyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan telah dilaksanakan dengan baik. Pemberian jaminan keselamatan dan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan mampu menghasilkan kinerja yang baik demi tercapainya kinerja yang efisien.
3. Kinerja karyawan pada PT. Adalas Agro Lestari cukup memberikan kontribusi yang baik. Kinerja yang baik tentunya tidak terlepas dari keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga

dengan fisik dan mental karyawan yang terjaga dengan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawannya.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa X mewakili variabel keselamatan dan kesehatan kerja memberikan angka koefisien regresi yang positif 0,659 terhadap kinerja karyawan PT. Andalas Agro Lestari. Nilai ini memberikan indikasi bahwa apabila terjadi peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 65,9%
5. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari persamaan regresi linear sederhana yaitu dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Keeratan hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dalam kategori sangat kuat. Dapat dilihat dari nilai korelasi R sebesar 0,768 besarnya kontribusi yang diberikan variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adalas Agro Lestari ditunjukkan oleh nilai koefisien Determinasi atau R Square (R^2) 0,590 atau 59,0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Adalas Agro Lestari.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian di PT. Adalas Agro Lestari, peneliti menyampaikan beberapa saran yaitu:

1. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan para karyawan dengan memperhatikan situasi lingkungan kerja karyawan baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan.
2. Perlu menambah tanda-tanda peringatan bahaya untuk para karyawan yang dipasang disetiap sudut agar karyawan dapat terhindarr dari bahaya yang mungkin dapat terjadi sewaktu-waktu.
3. Perlu diperhatikan peralatan keselamatan saat bekerja, sehingga tidak ada karyawan yang merasa kurang nyaman menggunakan peralatan keselamatan yang disediakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adia. 2010. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Bandung: Rumah Buku Publishing.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- A.Dale timpe. 2009, *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kinerja*. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Anies. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Pradnya Paramitha.
- Bernandin. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Bulannuridin,R.Nugrahaning & Sugiyarto .2013. “*Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi (Studi Kasus Proyek Pembangunan The Park Solo Baru)*”.universitas sebelas maret.
- Cristina, Wieke Yuni. 2012. *Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi*. *Jurnal Rekayasa Sipil*, Volume 6, No. 1.
- Dewi kurniawati, 2013, *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Surakarta: PT. Aksara Sinergi Media.
- Denai. 2011. *Managemen kesehatan lingkungan industri*. USU. Sumatra Utara.
- Dessler, Gery, 2009, *Manajemen SDM : Buku 1*. Jakarta: Indeks
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Frick, Heinz. 2009. *Pengaruh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Unit Pemasaran-1 Medan*. <http://www.researchgate.net/.../publications/>. Diakses 29 oktober 2018.
- Gibson, James L., Jhon M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., And Robert Konopaske. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill
- Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang
- Handoko, 2011. *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE - Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

- Ishardian, Gilang. 2010. *Pengaruh Kondisi Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dipo Lokomotif Daop IV*. Semarang. Universitas Negeri Semarang. Diambil pada 25 September 2018 dari <http://lib.unnes.ac.id/5238/1/8635A.pdf>.
- Indrastuti, Sri (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, UR Press, Pekanbaru.
- Mangkuprawira, S.Tb., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Mathis, Robert L dan Jhon H Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli Dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Muhammad Sabir. 2009. *Modul Menerapkan Prosedur Kesehatan*. <http://www.wordpress.com/.../modul-menerapkan-prosedur-kesehatan.doc>. Diakses 26 september 2018.
- Mustaqim, Eko (2013) “*Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asrindo Citraseni Satria (ACS) Di Duri*”.
- Mulyadi, SE.MM. 2015 .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Nasution. 2010. *Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar Dan Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara
- Pramita, C. C. P dan Wijayanto, Andi.2012. “*Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT PLN (Persero) APJ semarang*”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1) : 1-7.
- Prayanti, Lina. 2011. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT. Bumi Menara Internusa Dampit, Kabupaten Malang Jawa Timur)*. Malang. Universitas Brawijaya Malang. (<http://elibrary.ub.ac.id/handle/123456789/25075>) diakses 17 september 2018.
- Praya, Abi. 2013. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan Kerja*, Jakarta : Gunung Agung, 2013.
- Putut Hargiyarto. *Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan kerja serta Pencegahan Kecelakaan Kerja*. <http://www.erprints.uny.ac.id/1237/>. Diakses 9 September 2018.
- Rahman, Ryska (2013). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Ceria Utama Abadi, Palembang*.
- Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Dian Rakyat.

- Robbins, A'mur, PK, 2009, *keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan*, Jakarta : CV. Haji Mas Agung.
- R.L, Mathis. (2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala. 2012. *Managemen Kesehatan Lingkungan Industri*. USU. Sumatra Utara.
- Sami'an. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Saputra, Dody.2012. *Analisis Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT.Dystar Colours Indonesia*. Institut Pertanian Bogor. Diambil pada 29 september 2018 dari repository.ipb.ac.id/handle/123456789/57093.pdf
- Sarwoto, 2011, *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*, Jakarta: Ghalia
- Santosos, Prakoso.2013.*Pengertian dan Penyebab Kecelakaan*. Diakses tanggal 15 desember 2018 pada <http://zona-prasko.blogspot.com/2018/12/pengertian-dan-penyebab-> .
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi Bennet. 2009. *Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suharto, .2011, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Edisi I. PPM. Jakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi dan Implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suma'mur, Anwar Prabu. 2009. *Keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Sunyonto, Drs. Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: penerbit CAPS.
- Sutrisno. 2010. Modul K3LH *Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Hidup Untuk SMK*. Jakarta: Yudhistira.
- Veithzal, Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Yogyakarta: PT. Raja Grafindo.

- Wahyu Ratna, Sulistyarini. 2009. *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pad Cv Sahabat Klaten. Sekolah Tinggi Agama Islam Negri*. Diambil pada 20 september 2018 dari idb4. [Wikispaces.com/file/view/rd4005.pdf](https://wikispaces.com/file/view/rd4005.pdf).
- Wehelmina Rumawas, DR, 2012. *Usulan Penelitian Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja Pekerja/Buruh*, dari UNSRAT Manado.
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo. 2015. *Keselamatan Kerja*. Bumi Aksara, Jakarta
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : Erlangga
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.