

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. USAHA JAYA KONTRAKTOR (UJK)
BANGKINANG**

SKRIPSI

Digunakan Sebagai Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S-1)
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau



Oleh :

IKHSAN NURKAMAL
165210271

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022




UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : IKHSAN NURKAMAL
NPM : 165210271
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang

Disahkan Oleh:
Pembimbing


Dr. Haswari Hasan, SE., MM

Diketahui :


Dekan


(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi


(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: www.uir.ac.id Email: info@uir.ac.id

KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR
SEMESTER GENAP TA 2021/2022

NPM : 165210271
 Nama Mahasiswa : IKHSANNURKAMAL
 Dosen Pembimbing : 1. Dr. HAZWARI HASAM, SE MM
 2. -
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK)
 Judul Tugas Akhir : The effect of occupational safety and health on employee performance at PT Usaha Jaya contractor Bangkinang (UJK)
 Lembar Ke : 1

Perpustakaan Universitas Islam Riau

NO	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Hasil / Saran Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
1	Kamis/17 maret 2022	Abstrak	Perbaiki abstrak dan buat spss versi brp	✓
2	Kamis/07 april 2022	Populasi dan sampel	Bekerja di bagian lapangan saja? Metode apa	✓
3	Jumat/08 april 2022	Tabel halaman 6	Jelaskan kecelakaan kerjanya	✓
4	Senin/18 april 2022	Tabel di bab IV	Tabel di pisah satu satu	✓
5	Selasa/19 april 2022	Table rekapitulasi	Ini contoh yang benar (file dikirim)	✓
7	Senin/09 mei 2022	Variable kriteria	Cari di perpustakaan dan liat skripsi manajemen yg da di sana	✓
8	Kamis/19 mei 2022	Kesimpulan	Tidak boleh ada angka di kesimpulan	✓
9	Jumat/20 mei 2022	Acc		✓

Pekanbaru,.....
 Wakil Dekan I/Ketua Departemen/Ketua Prodi

()



MTY1MJEWJCX

Catatan :

1. Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
2. Kartu ini harus dibawa setiapa kali ber konsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiapa memasuki semester baru melalui SIKAD
3. Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
4. Setelah skripsi disetujui (ACC) oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/ Kepala departemen/ Ketua prodi
5. Kartu kendali bimbingan asli yang telah ditandatangani diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopinya dilampirkan pada skripsi.
6. Jika jumlah pertemuan pada kartu bimbingan tidak cukup dalam satu halaman, kartu bimbingan ini dapat didownload kembali melalui SIKAD

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 695/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 24 Juni 2022, Maka pada Hari Sabtu 25 Juni 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Ikhsan Nurkamal |
| 2. NPM | : 165210271 |
| 3. Program Studi | : Manajemen SI |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang. |
| 5. Tanggal ujian | : 25 Juni 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B-) 73,7 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |


PANITIA UJIAN

Ketua



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Dr. Haswari Hasan SE., MM
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Deswarta, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Nuriman M. Nur, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 25 Juni 2022

Mengetahui
Dekan,



Dr. Eya Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 695 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN


- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Ikhsan Nurkamal
N P M : 165210271
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Materi	Ketua
2	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Nuriman	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 25 Juni 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Ikhsan Nurkamal
NPM : 165210271
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang.
Hari/Tanggal : Sabtu 25 Juni 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 74)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

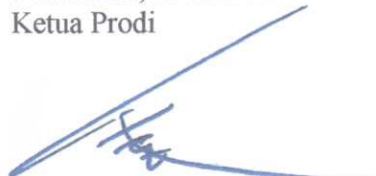
Mengetahui
An.Dekan



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 25 Juni 2022
Ketua Prodi



Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Ikhsan Nurkamal
NPM : 165210271
Judul Proposal : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK).
Pembimbing : 1. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Sabtu 06 November 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut:

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Deswarta, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 06 November 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الریویة

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : IKHSAN NURKAMAL
NPM : 165210271
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. USAHA JAYA KONTRAKTOR (UJK) BANGKINANG
PEMBIMBING : DR. HAZWARI HASAN, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 20% (dua puluh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 27 Mei 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : IHKSAN NURKAMAL

NPM : 165210271

Program Studi/Jurusan : MANAJEMEN

Jenjang : S1

Perguruan Tinggi : UNIVERSITA ISLAM RIAU

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya. Bahwa skripsi saya yang berjudul:

“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT USAHA JAYA KONTRAKTOR BANGKINANG (UJK)”

Adalah ASLI / Hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi hasil karya orang lain. Dan saya bersedia menanggung resiko yang di timbulkan apabila pernyataan ini tidak benar.

Pekanbaru, 18 JULI 2022

Yang menyatakan



METERAL TEMPEL
10000
A04AJX926191477

IHKSAN NURKAMAL

ABSTRAK

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. USAHA JAYA KONTRAKTOR (UJK) BANGKINANG

Oleh :

IKHSAN NURKAMAL

165210271

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah teknik *Non Probability Sampling* dan *Purposive Sampling* dengan menggunakan rumus slovin yang berjumlah 35 orang, dengan menggunakan periode 2018-2020. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan angket (koesioner). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, regresi linier berganda, koefisien kolerasi dan determinasi (R^2), uji t (parsial) dan uji F (simultan) serta menggunakan uji statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 23. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa secara parsial keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang. Sedangkan secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang.

Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. USAHA JAYA CONTRACTOR (UJK) BANGKINANG

By:

IKHSAN NURKAMAL
165210271

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of occupational safety and health on employee performance at PT. Usaha Jaya Contractor (UJK) Bangkinang. The sample in this study were employees at PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang. The sampling technique used is the Non Probability Sampling and Purposive Sampling techniques using the slovin formula, totaling 35 people, using the 2018-2020 period. Data collection techniques in this study used interviews and questionnaires. The data analysis technique in this study used validity test, reliability test, multiple linear regression, correlation coefficient and determination (R^2), t test (parsial) and F test (simultan) and used statistical tests using the SPSS version 23 application. From the results of the analysis the data can be concluded that partially work safety has a positive and significant effect on employee performance at PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang. While simultaneously occupational safety and health have a positive and significant effect on employee performance at PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang

Keywords: Occupational Safety, Occupational Health and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah Subhanahu Wata'ala dzat yang hanya kepada-Nya memohon pertolongan. Alhamdulillah atas pertolongan, rahmat, kekuatan dan kasih sayang-Nya yang telah diberikan kepada penulis hingga akhirnya dapat untuk menyelesaikan tugas penelitian skripsi yang berjudul **“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. USAHA JAYA KONTRAKTOR (UJK) BANGKINANG”**.

Penelitian ini di ajukan untuk sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan serta untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Riau. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak terdapat banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu atas segala kekurangan dalam penyusunan penelitian ini, penulis sangat menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari tidak akan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik tanpa adanya bimbingan, dorongan, saran, motivasi, dan serta semangat yang telah diberikan kepada penulis dari banyaknya pihak. Oleh karena itu, sudah sepantasnya penulis dengan penuh hormat mengucapkan terimakasih dan mendo'akan semoga Allah memberikan balasan yang terbaik kepada :

1. Kepada ke dua orang tua terimakasih banyak tak terhingga, telah mencurahkan cinta dan kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu mendo'akan yang terbaik selama hidup ananda selama ini.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau.
4. Bapak Dr. Hazwari hasan, SE.MM selaku Pembimbing I yang selalu sabar dan tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan, serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan.
5. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak berjasa dalam menyumbangkan ilmunya selama penulis mengikuti perkuliahan.
6. Bapak/Ibu Staff dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis dalam bidang administrasi perkuliahan.
7. Kepada sahabat maupun teman seperjuangan yang selalu mendukung dan memberi semangat untuk pergi ke kampus dan menyelesaikan skripsi ini.

Dalam menyusun skripsi ini, saya mengakui masih banyak kekurangan, baik dari penulisan ataupun sumber referensi. Saya mengakui hanya itu kemampuan yang dapat saya berikan dalam menyusun skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini dapat lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.



Pekanbaru, 02 Februari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	9
1.3.Tujuan dan manfaat Penelitian.....	10
1.4.Sistematika Penulisan.....	10
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	12
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	21
2.1.4 Keselamatan Kerja.....	25
2.1.5 Kesehatan Kerja.....	27
2.1.6 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.2 Penelitian Terdahulu.....	30
2.3 Model Penelitian.....	31
2.4 Hipotesis.....	32
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi/Objek Penelitian.....	33
3.2 Populasi dan Sampel.....	33
3.2.1 Populasi.....	33
3.2.2 Sampel.....	33

Jenis dan Sumber Data	34
Jenis Data	34
Sumber Data	34
Teknik Pengumpulan Data	35
Defenisi Variabel Penelitian	35
Metode Analisis Data	37
Analisis Deskriptif	38
Uji Validitas dan Reabilitas	40
Uji Asumsi Klasik	41
Uji Hipotesis	42
BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
Gambaran Umum Objek Penelitian	45
Sejarah Perusahaan	45
Struktur Organisasi	46
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
Identitas Responden	51
Jenis Kelamin Responden	51
Usia Responden	52
Tingkat Pendidikan Responden	53
Masa Kerja Responden	54
Uji Kualitas Data	54
Hasil Uji Validitas	54
Hasil Uji Reabilitas	56
Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	57
Analisis Deskriptif Variabel Keselamatan Kerja	57
Analisis Deskriptif Variabel Kesehatan Kerja	73
Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	85
Hasil Uji Asumsi Klasik	96
Hasil Uji Normalitas	96
Hasil Uji Multikolinieritas	97
Hasil Uji Heterokedestisitas	97

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	98
Hasil Uji Hipotesis	99
Hasil Uji Secara Simultan (Uji F).....	99
Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)	100
Hasil Uji Koefisien Determinasi	101
Pembahasan	103
BAB V : PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	108
5.1 Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN	112
BIODATA PENULIS	



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan	6
Tabel 1.2	Data Produksi Pasir dan Batu.....	7
Tabel 1.3	Data Kasus Kecelakaan Kerja	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	35
Tabel 3.2	Klasifikasi Distribusi Frekuensi	39
Tabel 3.3	Interpretasi Koefisien Kolerasi	43
Tabel 3.4	Interpretasi Koefisien Determinasi	44
Tabel 5.1	Identitas Responden	51
Tabel 5.2	Usia Responden.....	52
Tabel 5.3	Tingkat Pendidikan Responden.....	53
Tabel 5.4	Masa Kerja Responden	54
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 5.6	Hasil Uji Reabilitas	57
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Tentang Semua Bagian Peralatan Berbahaya Sudah Diberi Tanda	58
Tabel 5.8	Tanggapan responden tentang peralatan berbahaya di beri tanda dengan sangat jelas dan mudah di mengerti	59
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Tentang APD yang Disediakan Perusahaan.....	59
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Tentang APD Dalam Kondisi Baik Dan Layak	60
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Tentang Menggunakan APD dengan Lengkap Ketika Bekerja.....	61
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Merasa Aman dan Nyaman Saat Bekerja menggunakan APD.....	62
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Terhadap Perusahaan Yang telah Memberikan Metode atau Petunjuk Menggunakan Peralatan Keamanan.....	63
Tabel 5.14	Tanggapan Responden yang Memiliki Pengetahuan dalam Menjalankan Tugas di Perusahaan.....	64
Tabel 5.15	Tanggapan Responden yang Dikenakan Sanksi Karena Tidak Menggunakan APD Ketika Bekerja	65

Tabel 5.16	Tanggapan Responden Yang Merasa Takut Terhadap Sanksi Yang diberikan Perusahaan.....	66
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Diperlakukan Adil Oleh Perusahaan	67
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Diperlakukan Adil dapat Membangun Hubungan Baik dengan Perusahaan.....	68
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Terhadap Asuransi Kecelakaan Kerja yang diberikan Oleh Perusahaan	69
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Merasa Aman Terhadap Asuransi Kecelakaan Kerja yang diberikan Oleh Perusahaan	69
Tabel 5.21	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Keselamatan Keja Karyawan.....	70
Tabel 5.22	Tanggapan Responden Saat Bekerja Berada Dalam Kondisi Lingkungan Kerja Yang Aman dan Bersih	73
Tabel 5.23	Tanggapan Responden lingkungan kerja tidak mengganggu pekerjaan	74
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Tentang Sistem Pembuangan Sampah Dan Limbah Tidak Mengganggu Kesehatan.....	75
Tabel 5.25	Tanggapan Responden Tentang Sarana Olah Raga Yang Memadai.....	76
Tabel 5.26	Tanggapan Responden Tentang Sampah Dan Limbah Perusahaan Tidak Mengganggu Pekerjaan	77
Tabel 5.27	Tanggapan Responden tentang Terlaksananya Rekreasi Bagi Karyawan.....	77
Tabel 5.28	Tanggapan Responden Tentang Pemeliharaan Kesehatan bagi Karyawan	78
Tabel 5.29	Tanggapan Responden Tentang Waktu Istirahat Yang Diberikan.....	79
Tabel 5.30	Tanggapan Responden Tentang Pelayanan Kesehatan Yang Diberikan Oleh Perusahaan.....	80
Tabel 5.31	Tanggapan Responden Tentang Penyediaan Layanan Poliklinik Disekitar Perumahan Karyawan	81
Tabel 5.32	Tanggapan Responden Pemeriksaan Kesehatan Secara Berkala Bagi Karyawan	81
Tabel 5.33	Tanggapan Responden Mengikuti Pemeriksaan Kesehatan Secara Berkala.....	82
Tabel 5.34	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kesehatan Keja Karyawan	83

Tabel 5.35	Tanggapan Responden Mengerjakan Pekerjaan Dengan Teliti	86
Tabel 5.36	Tanggapan Responden Bekerja Sesuai Standar Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan	87
Tabel 5.37	Tanggapan Responden Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik Dan Rapi	88
Tabel 5.38	Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Akurat Dan Jarang Membuat Kesalahan	88
Tabel 5.39	Tanggapan Responden Pengetahuan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	89
Tabel 5.40	Tanggapan Responden memiliki Kualitas Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	90
Tabel 5.41	Tanggapan Responden Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target Yang Diberikan Perusahaan	91
Tabel 5.42	Tanggapan Responden Menetapkan Target Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	92
Tabel 5.43	Tanggapan Responden Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	92
Tabel 5.44	Tanggapan Responden Mempergunakan Waktu Maksimal Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	93
Tabel 5.45	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	94
Tabel 5.46	Hasil Uji Multikolinieritas	97
Tabel 5.47	Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda.....	99
Tabel 5.48	Hasil Uji Simultan.....	100
Tabel 5.49	Hasil Uji Parsial	100
Tabel 5.50	Hasil Uji Koefisien Determinasi	102
Tabel 5.51	Hubungan Antar Variabel	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Model Penelitian	32
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Usaha Jaya Kontraktor	47
Gambar 5.1	Hasil Uji Normalitas	97
Gambar 5.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	98



BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Suatu kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil baik pula bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya. Hal ini juga dapat berlaku sebaliknya, apabila para karyawan tersebut rajin, senang berinovasi dan memenuhi setiap yang diamanahkan suatu perusahaan maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi perusahaan tersebut.

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Karyawan yang bekerja memiliki hak atas kesehatan dan keselamatan kerja yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undang. Menurut peraturan pemerintah nomor 50 tahun 2012, pengertian keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui

upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi aset perusahaan yang bertujuan untuk memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi Sumber Daya Manusia (SDM). Kesehatan dan Keselamatan Kerja bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja khususnya di Indonesia. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan control terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja (Yuli, 205:211).

Sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang penting dan tidak dapat dipisahkan dalam sebuah perusahaan. Perusahaan pasti menyadari bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan juga tekun merupakan sebuah kunci utama untuk perusahaan mencapai tujuannya. Tujuan tersebut dapat diperoleh dengan adanya karyawan yang mempunyai kinerja yang sangat tinggi. Untuk mengelola sumber daya manusia maka diperlukan manajer yang baik. Hal yang akan dijadikan tolak ukur atas keberhasilan manajemen sumber daya manusia adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Apabila dikerjakan

dengan baik maka output yang dihasilkan baik. Sedarmayanti (2010: 236) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya adalah standar, target, sasaran, ataupun kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

Benardin dan Russel mengemukakan kinerja atau prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan dalam selama kurun waktu tertentu. Adapun salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikannya faktor keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Program keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai tujuan untuk melindungi para karyawannya agar selalu sehat dan selamat pada saat melakukan pekerjaan. Dijelaskan oleh (Marwansyah dan Mukaram, 2000) untuk mencapai tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja maka perusahaan harus menciptakan lingkungan yang dapat mendukung keselamatan kerja, selain itu adalah membuat lingkungan kerja menjadi aman.

Masalah keselamatan dan kecelakaan kerja di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja di berbagai perusahaan besar di Indonesia. Menurut data Jamsostek jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2012 menunjukkan terdapat 9.056 kasus kecelakaan kerja. Dari jumlah tersebut 2.419 kasus mengakibatkan meninggal dunia.

Kesehatan dan keselamatan kerja amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa

terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif. Selain di Indonesia banyak kasus kecelakaan kerja yang terjadi di berbagai negara, yang dampaknya tidak saja bagi perusahaan bahkan merugikan umat manusia. Salah satu kasus kecelakaan kerja yang mengehebohkan dan memberikan kerugian besar adalah kecelakaan kerja di pabrik nuklir Chernobyl, yang bukan saja membinasakan orang-orang disekitar tempat kejadian, tetapi debu nuklir yang terbawa ke angkasa telah menyebar dan meluas. Polusi bahan kimianya telah merusak produksi pertanian, ternak dan hasil olahan serta banyak lagi bahan-bahan yang dikonsumsi manusia.

Kesehatan dan keselamatan kerja sangat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif. Selain di Indonesia banyak kasus kecelakaan kerja yang terjadi di berbagai negara, yang dampaknya tidak saja bagi perusahaan bahkan merugikan umat manusia. Salah satu kasus kecelakaan kerja yang mengehebohkan dan memberikan kerugian besar adalah kecelakaan kerja di pabrik nuklir Chernobyl, yang bukan saja membinasakan orang-orang disekitar tempat kejadian, tetapi debu nuklir yang terbawa ke angkasa telah menyebar dan meluas. Polusi bahan kimianya telah merusak produksi pertanian, ternak dan hasil olahan serta banyak lagi bahan-bahan yang dikonsumsi manusia.

Kecelakaan di tempat kerja serta penyakit akibat kerja telah mampu membawa kerugian yang begitu besar dan dapat menggerogoti efisiensi perusahaan, dan kinerja perusahaan yang pada akhirnya bisa berdampak negatif

bagi perusahaan-an. Bertolak dari sini dapat dikatakan bahwa pihak manajer perusahaan perlu memberi perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pentingnya pemahaman, tentang kesehatan dan keselamatan kerja dalam organisasi perusahaan. Hanya dengan langkah-langkah yang serius cerdas dan kongkrit dari pihak pemilik/manajemen perusahaan, kesehatan dan keselamatan kerja dapat terwujud.

Keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari kerusakan atau kerugian di tempat kerja yang di akibatkan penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja. Resiko K3 adalah risiko yang berkaitan dengan sumber bahaya yang timbul dalam aktivitas bisnis yang menyakut aspek manusia, peralatan, material, dan lingkungan kerja. Umumnya resiko K3 di konotasikan sebagai hal negatif (*negative impact*) antaranya kecelakaan terhadap manusia dan aset perusahaan, kebakaran dan peledakan, penyakit akibat kerja, kerusakan sarana produksi, dan gangguan operasi.

Untuk menangani risiko yang berkaitan dengan K3 berkembang berbagai konsep dan pendekatan dengan sasaran mencegah kecelakaan dan kejadian yang tidak diinginkan. Salah satu upaya mengendalikan risiko kecelakaan dan kesehatan kerja adalah dengan menerapkan sistem manajemen K3 yang telah diimplementasikan di berbagai perusahaan.

PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang merupakan unit usaha yang bergerak dibidang pertambangan bahan galian golongan C, awal berdirinya tanggal 3 januari 2013 terletak di Kabupaten Kampar Kecamatan Bangkinang.

Luas wilayah seluas 18 Hektar, dengan jumlah karyawan 56 orang dengan produksi 700 ton pertahun. Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan memiliki sumber daya manusia yang selanjutnya disebut dengan karyawan yang dapat dilihat pada tabel beriku:

Tabel 1.1
Data Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang
Tahun 2018-2020

No	Jabatan	Jumlah
1	Leader	1
2	Administration	3
3	Heavy Equitment Operator	12
4	Driver	40
	Total	56

Sumber: PT. Usaha Jaya Kontraktor, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang terdapat pada PT. Usaha Jaya Kontraktor sebanyak 56 orang. Seluruh karyawan yang ada pada perusahaan memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan dan jabatannya masing-masing untuk mencapai hasil kerja yang baik bagi perusahaan. Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor di awasi oleh 1 (satu) orang pimpinan yang memiliki tanggung jawab pada kinerja bawahannya.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kepuasan kerja dari karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan, sebab menurunnya hasil produksi dari karyawan dapat mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan.

Berikut adalah data produksi karyawan untuk pasir dan batu pada PT. Usaha Jaya Kontraktor pada tahun 2018-2020.

Tabel 1.2
Data Produksi Pasir Dan Batu PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK)
Bangkinang

No	Tahun	Produksi Pasir (Kg)	Produksi Batu (Kg)
1	2018	700.980.000	709.876.200
2	2019	698.980.900	658.078.000
3	2020	700.450.000	712.000.120

Sumber: PT. Usaha Jaya Kontraktor, 2020

Dari tabel diatas diketahui produksi pasir dan batu pada PT. Usaha Jaya Kontraktor mengalami penurunan dan peningkatan. Jumlah produksi pasir tertinggi terjadi pada tahun 2018 dengan perolehan sebesar 700.980.000. Sedangkan perolehan produksi pasir terendah terdapat pada tahun 2019 sebanyak 698.980.900 kg. Adapun produksi batu terendah terjadi pada tahun 2019 sebanyak 658.078.000 kg dan terjadi peningkatan pada tahun 2020 sebanyak 712.000.120 ton. Belum optimalnya hasil kerja karyawan salah satu penyebabnya adalah kurangnya lingkungan kerja.

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keselamatan kesehatan kerja (K3). Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik. Kesehatan dan keselamatan kerja apabila telah terpenuhi maka akan menyebabkan karyawan bekerja dengan segenap kemampuannya, sehingga kinerja meningkat.

Dari penjelasan diatas maka lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus diperhatikan dan dapat diterapkan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang, karena lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja para karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sekarang ini, masalah keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini dapat dilihat dari angka kecelakaan kerja. Menurut data BPJS Ketenagakerjaan tahun 2018 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 114.148 kasus. Tahun 2019 terdapat 77.295 kasus. Hal ini menunjukkan terjadi penurunan kecelakaan yang terjadi di tempat kerja sebesar 33,05%. Oleh karena itu, lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) harus ditingkatkan lagi untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal.

Upaya keselamatan kerja pada perusahaan diharapkan dapat mencegah dan mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja akibat melakukan pekerjaan. Berikut kecelakaan kerja yang dialami karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Data Kasus Kecelakaan Kerja PT. Usaha Jaya Kontraktor

No	Tahun	Jumlah Kecelakaan Berat (Orang)	Jumlah Kecelakaan Ringan (Orang)	Jumlah (Orang)
1.	2018	-	2	2
2.	2019	1	-	1
3.	2020	-	-	3

Sumber : PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah kecelakaan berat terjadi pada tahun 2019 dengan kasus tertimpa alat berat, sedangkan kecelakaan ringan terdapat pada tahun 2018 dengan kasus terpelesat.

Penelitian yang dilakukan oleh Nia Indriasari (2018) yang berjudul Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas menunjukkan hasil bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Manda Dwipayani Bhastary (2018) dengan judul Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudera Perdana menunjukkan hasil bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul „Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang Kabupaten Kampar“.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang?
2. Apakah ada pengaruh signifikan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang?
3. Apakah ada pengaruh signifikan keselamatan dan kesehatan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang?

Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan berfikir serta dapat menambah pemahaman tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Bagi Perusahaan, diharapkan dapat menjadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak manajemen.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menjadi referensi atau sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.

Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran umum tentang sistematis penulisan hasil penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa bab penjelasan singkat adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan yaitu latar belakang masalah, perumusan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang beberapa teori yang digunakan sebagai landasan atau pedoman penulis untuk menganalisa masalah yang diteliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian dari lokasi objek, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, stuktur organisasi, gambaran aktivitas perusahaan dan hasil analisis penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran yang diperlukan dan dianggap penting serta diharapkan berguna bagi perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Adapun unsur-unsur manajemen yang terdiri dari 6M yaitu man, money, mothode, machines, materials, dan market. Manajemen adalah suatu cara/seni mengelola sesuatu untuk dikerjakan oleh orang lain. Untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien yang bersifat masif, kompleks dan bernilai tinggi tentulah sangat dibutuhkan manajemen. Sumber daya manusia merupakan kekayaan (asset) organisasi yang harus didayagunakan secara optimal sehingga diperlukannya suatu manajemen untuk mengatur sumber daya manusia sedemikian rupa guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak awal.

Menurut Robbins (2012:18) manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja orang lain sehingga kegiatan mereka selesai secara efisien dan efektif. Dalam definisi Robbins mengkoordinasi dan mengawasi pekerjaan orang lain merupakan hal yang membedakan posisi manajerial dengan nonmanajerial. Namun, bukan berarti manajer dapat bertindak sesuai kehendak mereka kapan pun, di mana pun dan juga dengan cara apa pun, tetapi manajemen memastikan bahwa aktivitas pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien oleh orang-orang yang bertanggung jawab saat melakukannya atau setidaknya sesuai dengan harapan manajer.

Menurut Robbins dan Coulter (2010:36), manajemen mengacu pada proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Sedangkan menurut Griffin (2014:7), manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik, dan informasi) dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Adapun definisi manajemen yang dikutip oleh Hasibuan (2012:1) menyatakan “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manullang (2014:5) manajemen adalah “Manajemen adalah seni ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Terry (2010:16) menjelaskan bahwa “Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”. Berdasarkan definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu, seni dan proses kegiatan yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara optimal melalui kerjasama antar anggota organisasi.

Dalam manajemen terdapat sejumlah fungsi-fungsi operasional. Fungsi fungsi tersebut telah dikemukakan oleh para penulis dengan berbagai sudut pendekatan dan sudut pandang yang berbeda. Adapun fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012:3) diantaranya menurut G.R. Terry ialah “*Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*”. Sedangkan menurut John F. Mee ialah “*Planning, Organizing, Motivating, dan Controlling*”. Selain itu menurut Louis A. Allen ialah “*Leading, Planning, Organizing, Controlling*”. Dan menurut MC. Namara ialah “*Planning, Programming, Budgeting, dan System*”.

Menurut Stephen Robbins dan Mary Coulter dalam Management (2012:39), manajemen memiliki beberapa fungsi, yaitu:

1. *Planning*, menentukan tujuan-tujuan, menetapkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut, dan membuat rencana-rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas.
2. *Organizing*, menentukan pekerjaan yang harus dilakukan, siapa yang melakukan, dan bagaimana pekerjaan dikelompokkan, kepada siapa pekerjaan dilaporkan, dan bagaimana keputusan dibuat.
3. *Leading*, memotivasi bawahan, menengahkan konflik kelompok, mempengaruhi individu-individu atau kelompok, dan memilih komunikasi yang akan digunakan.
4. *Controlling*, mengawasi aktivitas-aktivitas demi memastikan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.

Proses manajemen melibatkan lima aktivitas dasar, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, penempatan staf, dan pengendalian David (2012:192). Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai lima proses manajemen :

1. Perencanaan, terdiri atas semua aktivitas manajerial yang terkait dengan persiapan dimasa depan. Tugas-tugas khususnya mencakup peramalan, penetapan tujuan, penggunaan strategi, pengembangan kebijakan dan penentuan sasaran.
2. Pengorganisasian, mengkoordinasikan aktivitas dan sumber daya. Fungsi manajemen ini adalah mengorganisasikan orang-orang dan sumber daya lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan rencana. Secara khusus, pengorganisasian mencakup penentuan bagaimana cara mengelompokkan berbagai aktivitas dan sumber daya.
3. Pemotivasian, mencakup upaya-upaya menuju pembentukan perilaku. Tugas spesifiknya mencakup kepemimpinan, komunikasi, kelompok kerja, modifikasi perilaku, delegasi otoritas, pengayaan pekerjaan, kepuasan kerja, pemenuhan kebutuhan, perubahan organisasional, semangat kerja karyawan, dan semangat kerja manajerial.
4. Penempatan staf, aktivitas penempatan staf berpusat pada manajemen personalia atau sumber daya manusia. Termasuk didalamnya adalah administrasi gaji dan upah, tunjangan karyawan, wawancara, rekrutmen, pemecatan, pelatihan, pengembangan manajemen, keamanan karyawan, tindakan alternatif, peluang kerja yang setara, hubungan dengan serikat

kerja, pengembangan karir, riset personalia, kebijakan pendisiplinan, prosedur keluhan, dan kehumasan.

5. Pengendalian, memonitor dan mengevaluasi aktivitas. Tahap terakhir dari proses manajemen adalah pengendalian (*controlling*), atau pemantauan kemauan organisasi dalam mencapai tujuannya. Ketika organisasi bergerak menuju tujuannya, manajer harus memonitor kemajuan untuk memastikan bahwa organisasi tersebut berkinerja sedemikian rupa sehingga akan mencapai tujuannya pada waktu yang telah ditentukan. Pengendalian membantu memastikan efektivitas dan efisiensi yang diperlukan demi keberhasilan manajemen.

Implikasinya bagi manajer adalah manajer harus sepenuhnya memahami setiap fungsi dasar tersebut, manajer yang efektif terlatih dalam melaksanakan setiap fungsi dan harus mampu bergerak maju mundur diantara berbagai fungsi sesuai dengan keadaan dan harus sering melaksanakan beberapa fungsi dan aktivitas secara bersamaan. Manajer tidak boleh hanya efektif dalam salah satu fungsi atau hanya melaksanakan sebagian fungsi karena semuanya penting bagi kelangsungan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (*Man*). Manusia merupakan suatu asset utama dalam suatu organisasi karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu yang menjadi

tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan.

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip oleh Hasibuan (2012:10) ialah adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan definisi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip oleh Mangkunegara (2013:2) yaitu “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Dari beberapa definisi Manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan diatas dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama. Manajemen sumber daya manusia memiliki Fungsi-fungsi Hasibuan (2012:21) ialah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangatlah jelas dibutuhkan oleh perusahaan sebagai pengarah, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan

pemberhentian di dalam perusahaan agar segala kegiatan manajemen di dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi Moehariono (2012: 95). Selanjutnya kinerja menurut Rivai (2014:604) merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Definisi kinerja tidak mencakup hasil dari perilaku karyawan, tetapi perilaku itu sendiri. Kinerja juga dapat digambarkan mempunyai hubungan multiplikatif dimana kinerja merupakan gabungan dari pengetahuan deklaratif, pengetahuan prosedural dan motivasi. Pengetahuan deklaratif adalah informasi tentang fakta-fakta dan hal-hal termasuk informasi mengenai persyaratan tugas yang diberikan, label, prinsip, dan tujuan. Pengetahuan prosedural adalah kombinasi antara apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, pengetahuan ini mencakup keterampilan-keterampilan yang bersifat kognitif, motor, dan interpersonal. Menurut Widodo (2015:131) kinerja adalah tingkatan pencapaian, hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Menurut Hasibuan (2012:105) Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2010:3) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, menurut Widodo (2015:133) faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Sasaran : adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.
2. Standar : apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan.
3. Umpan balik : informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang : beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5. Sarana : sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.
6. Kompetensi : beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.

7. Motivasi : harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”

Agar dapat digunakan sebagai tolok ukur (*benchmark*), maka standar kinerja harus memiliki persyaratan-persyaratan tertentu. Persyaratan-persyaratan standar kinerja sebagai mana yang dijelaskan Abdullah (2014:114-116) antara lain

1. Terdapat hubungan yang relevan dengan strategi organisasi
2. Mencerminkan keseluruhan tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan
3. Memperhatikan faktor-faktor diluar kontrol
4. Memperhatikan teknologi dan proses
5. Sensitif, dapat membedakan antara kinerja yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima
6. Memberikan tantangan
7. Realistis, dapat dicapai
8. Berhubungan dengan waktu pencapaian standar
9. Dapat diukur dan ada alat ukur untuk mengukur pencapaian kinerja
10. Standar harus konsisten
11. Standar harus adil
12. Standar harus memenuhi ketentuan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan.

Dimensi dan indikator kinerja menurut Hasibuan, (2012:114) yaitu :

1. *Quantity of work* (kuantitas bekerja)
 1. Jumlah kerja yang dilakukan

2. Jumlah kerja yang dicapai dalam suatu periode tertentu
2. *Quality of work.*(kualitas kerja)
 - a. Keterampilan dalam melaksanakan tugas
 - b. Kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaian dan kesiapannya
3. *Job Knowledge* (pengetahuan kerja)
 - a. Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan
 - b. Luasnya pengetahuan mengenai keterampilan
4. *Creativeness* (kreativitas)
 - a. Keahlian gagasan
 - b. Kemampuan menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
5. *Cooperation* (kerja sama)
 - a. Kesiediaan kerja sama dengan atasan
 - b. Kesiediaan kerja sama dengan rekan kerja
6. *Depentability* (dapat dipercaya)
 - a. Kesadaran dalam hal kehadiran
 - b. Dapat dipercaya dalam hal kehadiran
7. *Initiative* (inisiatif)
 - a. Semangat dalam melaksanakan tugas
 - b. Semangat mengerjakan tanggung jawabnya
8. *Personal qualities* (kualitas pribadi)
 - a. Kepemimpinan
 - b. Integritas pribadi

Keselamatan Kerja

Setiap tenaga kerja membutuhkan perlindungan dari bahaya dimana tempat dia bekerja. Perlindungan keselamatan tersebut dimaksud agar tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaannya sehari-hari dengan aman. Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan: suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas. Ada 4 (empat) faktor penyebabnya yaitu : faktor manusia, faktor material/bahan/peralatan, faktor bahaya/sumber bahaya, Faktor yang dihadapi (pemeliharaan/perawatan mesin-mesin).

Keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Kecelakaan kerja secara umum dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas (Hiksan Nur, 2012).

Salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang di dunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan. Menurut Swasto (2010:107) keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Selanjutnya menurut (Buntarto, 2014 : 1) keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat

kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Semua kegiatan kerja, baik yang didarat, dilaut, diudara ataupun disemua tempat kerja itu dilakukan sangat memerlukan dukungan keselamatan, hal tersebut seperti telah diatur oleh Pemerintah dalam Undang-Undang nomor 1 tahun 1970. Menurut Pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Pasal 1 menyebutkan tempat kerja yang memerlukan keselamatan kerja adalah ditiap ruangan atau lapangan baik yang terbuka maupun yang tertutup, dimana tenaga kerja bekerja atau yang sering dimasuki oleh tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dimana terdapat sumber bahaya. Termaksud didalamnya semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya memerlukan bagian-bagian yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut.

Keselamatan kerja berfungsi sebagai tindakan yang dilakukan sebelum terjadi bahaya yang mengakibatkan terjadinya hal buruk yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan. Menurut Sucipto (2014:2) terdapat empat fungsi keselamatan kerja, yaitu :

1. Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya.
2. Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.
3. Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
4. Ukur, periksa kembali keefektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

Indikator keselamatan kerja menurut Hiksian Nur (2012) adalah sebagai berikut :

1. Tingkat pemahaman terhadap pemakaian alat keselamatan yang benar
2. Tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap keselamatan
3. Tingkat pengendalian personil
4. Jaminan keselamatan
5. Tingkat kelengkapan alat keselamatan

Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan. Kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberi perlindungan bagi pekerja terhadap pemerasan (eksploitasi) tenaga kerja oleh majikan misalnya untuk mendapatkan tenaga yang murah. Menurut Swasto (2010:110) kesehatan kerja merupakan kesehatan fisik dan mental.

Menurut Widodo (2015) kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Kesehatan kerja merupakan penjagaan agar buruh melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditunjuk terhadap pihak majikan yang hendak melakukan pemerasan tenaga pekerja, tetapi juga ditujukan terhadap pekerja itu

sendiri, dimana dan bilamana pekerja misalnya hendak memboroskan tenaganya dengan tidak mengindahkan kekuatan jasmani dan rohaninya.

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program 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. Kesehatan merupakan unsur penting agar kita dapat menikmati hidup yang berkualitas, baik di rumah maupun dalam pekerjaan. Kesehatan juga menjadi faktor penting dalam menjaga kelangsungan hidup sebuah organisasi. Fakta ini dinyatakan oleh Health And Safety Executive (HSE) atau pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai “*Good Health is Good Business*” yang artinya kesehatan baik menunjang bisnis yang baik.

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan beserta praktiknya dalam pemeliharaan kesehatan secara kuratif, preventif, promosional dan rehabilitative agar masyarakat tenaga kerja dan masyarakat umum terhindar dari bahaya akibat kerja, serta dapat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya untuk dapat bekerja produktif (Soedirman dan Suma^{*}mur, 2014: 4). Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi di mana pekerja dalam keadaan yang stabil secara fisik dan psikis atau terhindar dari sakit akibat lingkungan kerja yang tidak aman dan sehat (Hiksan Nur, 2012). Adapun indikator kesehatan kerja menurut Manullang (2016: 87) yaitu :

1. Lingkungan secara medis. Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :
 - 1) Kebersihan lingkungan kerja.
 - 2) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.
 - 3) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.
2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja yaitu upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya, hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.
3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja. Selanjutnya, menurut Hiksian Nur (2012) indikator kesehatan kerja adalah sebagai berikut :
 - 1) Pemeriksaan kesehatan karyawan secara periodik.
 - 2) Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan.
 - 3) Pengobatan yang diberikan perusahaan.
 - 4) Lingkungan kerja yang aman dan bersih.
 - 5) Ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan.

Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka

bekerja. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan keselamatan dan secara optimal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian kecelakaan sudah dilakukan perusahaan dengan cermat sehingga dapat menurunkan angka kecelakaan kerja tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memperhatikan dan memperhitungkan tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, maka karyawan tidak perlu merasa was-was lagi dalam melaksanakan pekerjaan dan karyawan mampu untuk berkonsentrasi demi tercapainya kinerja yang tinggi.

Penelitian Terdahulu

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian tersebut antara lain:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

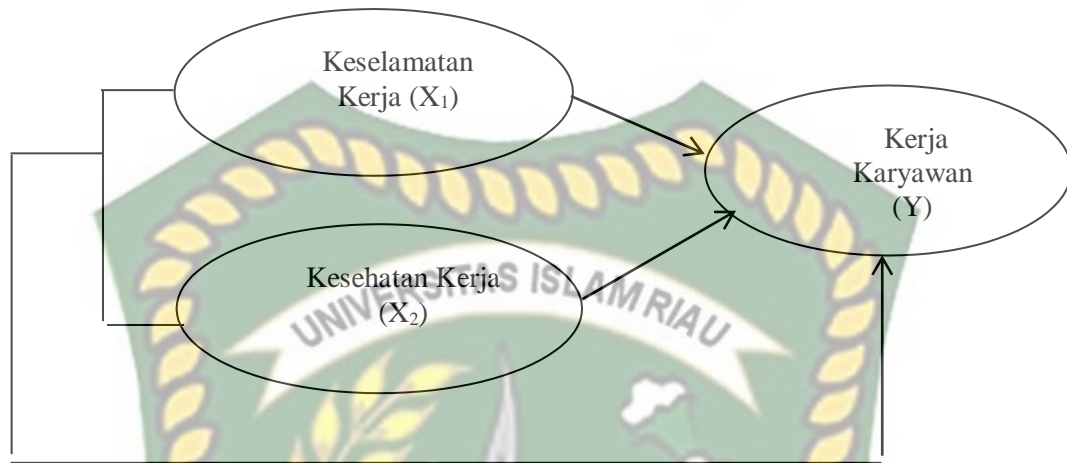
No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	Elphiana E.G (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih.	- Keselamatan kerja - Kesehatan kerja - Kinerja karyawan	- Analisis regresi linier berganda	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih.
2	Ria Damayanti (2017)	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pulau Lemon	- Keselamatan kerja - Kesehatan kerja - Kinerja karyawan	- Analisis regresi linier berganda	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

		Manokwari			
3	Muzzammil (2020)	Pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru	- Keselamatan kerja - Kesehatan kerja - Lingkungan kerja - Kinerja karyawan	- Analisis regresi linier berganda	Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4	Rijuna Dewi (2016)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant	- Keselamatan kerja - Kesehatan kerja - Lingkungan Kerja - Kinerja karyawan	- Analisis regresi linier berganda	Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
5	Dewi Khoirun Nisak (2017)	Pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Ponorogo	- Keselamatan kerja - Kesehatan kerja - Lingkungan kerja - Kinerja karyawan	- Analisis regresi linier berganda	Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Model Penelitian

Berdasarkan dari berbagai sumber teori yang diuraikan, maka kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model Penelitian



Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka sebagai hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Diduga ada pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang.
- H2 : Diduga ada pengaruh signifikan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang
- H3 : Diduga ada pengaruh signifikan keselamatan dan kesehatan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang.

BAB III

METODE PENELITIAN

Lokasi/ Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang yang berlokasi di Pasir Sialang, Bangkinang Seberang, Kabupaten Kampar, Riau 28464.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah karyawan karyawan bagian lapangan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) sebanyak 55 orang.

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017:81) merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Adapun penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin :

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

$$n = \frac{52}{1 + (52)(0,1)^2} \rightarrow \square = \frac{52}{1,52} \text{ atau dibulatkan } 35 \text{ orang}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Tolerir kesalahan sampel (10%)

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kualitatif, data yang dinyatakan dalam bentuk kualitatif (kata-kata, penjelasan suatu objek, fenomena dan informasi lainnya) atau bukan bentuk angka.
2. Data kuantitatif, data yang didapat dari penelitian bersifat kualitatif, maka data tersebut diberikan skala sehingga menjadi data yang bersifat kuantitatif. Skala yang digunakan adalah skala *ordinal*, yaitu data yang diperoleh dengan cara kategorisasi atau klasifikasi, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Sumber Data

1. Data primer, dimana data ini dikumpulkan sendiri oleh penulis dengan menyebar kuesioner untuk menjawab permasalahan yang ada. Sumber data yaitu riset lapangan. maksudnya adalah penulis langsung meneliti ke tempat yang menjadi objek penelitian dengan menyebarkan kuisoner.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui tangan kedua. Pengumpulan data diperoleh melalui data-data yang telah tersedia di perusahaan, jurnal penelitian dan buku-buku penunjang.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, tehnik yang digunakan penulis antara lain :

1. *Quesioner*, yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan pada seluruh responden yang terpilih. Daftar pertanyaan yang diajukan telah disiapkan beberapa alternatif jawaban yang telah diarahkan, dan sesuai dengan pokok permasalahan dan tujuan penelitian.
2. *File Research*, yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada dilapangan.

Defenisi Varabel Penelitian

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Dimensi	Indikator	Skala
Keselamatan Kerja (X ₁)	Keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan Kecelakaan kerja secara umum dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas. (Hiksan Nur, 2012)	Lingkungan kerja fisik	a. Pemberian alat-alat pelindung diri yang sesua dan baik b. Kelengkapan alat-alat pelindung diri c. Pemahaman penggunaan alat pelindung diri d. Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan	Ordinal
		Lingkungan kerja sosial	a. Perilaku yang adil terhadap semua karyawan b. Perawatan atau pemberian asuransi	

			terhadap karyawan	
Kesehatan Kerja (X ₂)	Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi di mana pekerja dalam keadaan yang stabil secara fisik dan psikis atau terhindar dari sakit akibat lingkungan kerja yang tidak aman dan sehat. (Hiksan Nur, 2012)	Kondisi lingkungan kerja	a. Kebersihan lingkungan kerja b. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri	Ordinal
		Sarana kesehatan tenaga kerja	a. Jaminan kesehatan tenaga kerja b. Fasilitas kesehatan kerja	
		Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja	a. Pelayanan kesehatan tenaga kerja c. Pemeriksaan kesehatan secara berkala	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2012:105)	Kualitas Kerja	a. Ketelitian dalam pekerjaan b. Kerapian dalam pekerjaan c. Pengetahuan dalam pekerjaan	Ordinal
		Kuantitas Kerja	a. Pencapaian target kerja b. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	

Metode Analisis Data

Didalam membahas penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif yaitu mentabulasikan data dari kuesioner dan mengambil kesimpulan secara kuantitatif. Selanjutnya dalam menganalisis data penulis menggunakan metode analisis *linier multiple regression* (regresi linier berganda) melalui bantuan program SPSS for windows sebagai berikut :

Fungsi tersebut menggambarkan hubungan antara dua variable yaitu variable dependen (Y) dengan variable independen (X) dalam hal ini:

Y	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	= Koefisien Regresi
X_1	= Keselamatan Kerja
X_2	= Kesehatan Kerja
e	= Error term

Data yang didapat dari penelitian bersifat kualitatif, maka data yang bersifat kualitatif itu diberikan skala sehingga menjadi data yang bersifat kuantitatif. Skala yang digunakan adalah skala Ordinal, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Ordinal, maka variabel yang akan di ukur dijabarkan menjadi indikator variable. Dimana setiap pertanyaan akan diberikan skor berkisar antara 1-5

- | | |
|---|---|
| 1. Untuk jawaban Sangat Setuju akan diberi skor | 5 |
| 2. Untuk jawaban Setuju akan diberi skor | 4 |
| 3. Untuk jawaban Cukup Setuju akan diberi skor | 3 |

4. Untuk jawaban Tidak Setuju akan diberi skor 2
5. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju akan diberi skor 1

penelitian secara keseluruhan, maka data dibuat rentang skor (range).

Selanjutnya dalam melakukan analisa hasil penelitian yakni untuk mengkuantitatifkan data kualitatif sebagaimana berikut ini :

Analisis Deskriptif

Rumusan masalah yang bersifat deskriptif, dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif. Teknik statistik deskriptif yaitu menghitung rata-rata (mean) dan standar deviasi (standard deviation), sedangkan untuk mengetahui respon atau jawaban dari responden tentang variabel-variabel Hasil distribusi frekuensi digunakan untuk melihat respon setiap profil responden terhadap masing-masing variabel penelitian yang dianalisis. Distribusi frekuensi digunakan untuk mengetahui seberapa besar respon responden terhadap variabel-variabel penelitian secara keseluruhan.

Langkah-langkah dalam pembuatan tabulasi silang dari distribusi frekuensi (Sugiyono, 2011) sebagai berikut:

1. Sebelum dianalisis setiap variabel dikelompokkan berdasarkan lima kelas kategori, yaitu: 5). Sangat Setuju (SS) ; 4). Setuju (S) ; 3). Cukup Setuju (CS) ; 2). Tidak Setuju (TS) dan 1). Sangat Tidak Setuju (STS).
2. Setelah kelas ditentukan, kemudian tentukan rentang interval setiap kelas. Nilai tertinggi dalam penelitian ini adalah skor tertinggi dari jawaban yang diberikan responden dengan skor 5, sedangkan nilai terendah adalah skor responden dengan skor 1.

Setelah kelas ditentukan, kemudian ditentukan rentang interval setiap kelas. Nilai tertinggi dalam penelitian ini adalah skor tertinggi dari jawaban yang diberikan responden dengan skor 5, sedangkan nilai terendah adalah skor responden dengan skor 1. Rumus menentukan interval kelas adalah sebagai berikut :

i ———

Keterangan :

I : Interval kelas

Range : Skor tertinggi – skor terendah (5-1)

K : Jumlah kelas (5)

Sehingga berdasarkan rumus diatas, diperoleh range rentang/interval kelas yaitu 0,8. Berdasarkan rentang kelas tersebut kemudian di susun tabel distribusi frekuensi seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Klasifikasi Distribusi Frekuensi

No	Kategori	Interval
1	Sangat tidak setuju (STS)	1,00 - 1,79
2	Tidak Setuju (TS)	1,80 - 2,59
3	Cukup Setuju (CS)	2,60 - 3,39
4	Setuju (S)	3,40 - 4,19
5	Sangat Setuju (SS)	4,20 - 5,00

Sumber : Sugiyono (2012)

Untuk memudahkan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti, maka dalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program komputer SPSS (*Statistic for Product and Service Sollutions*) untuk mencari pengaruh

keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang digunakan analisis data sebagai berikut:

Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk menentukan item-item pertanyaan yang *valid* (baik) atau tidak baik dalam penentuan variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara setiap item dengan kriteria sebagai berikut (Priyatno,2017:26):

- 1) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ atau signifikansi, maka item pertanyaan dinyatakan *valid*.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau signifikansi, maka item pertanyaan dinyatakan tidak *valid*.

2. Uji Reabilitas

Menurut Priyatno (2017:30), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil penelitian atas dasar waktu yang berbeda. Semua item yang *valid* akan dilaksanakan uji *reliabilitas*, yaitu pengujian yang bertujuan untuk melihat tingkat kehandalan dari item yang *valid* dalam menentukan variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai *alpa cronbach* dengan 0,5. Kriteria pengujian adalah (Priyono,2017:32):

- 1) Jika *alpa cronbach* $\geq 0,5$, maka *reliabilitas*/ handal
- 2) Jika *alpa cronbach* $< 0,5$, maka tidak *reliabilitas*/tidak handal

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Sebelum dilakukan analisis statistik, maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu. Bila data tidak normal, maka *statistic parametric* tidak dapat digunakan (Sugiyono,2017:268). Uji normalitas data dapat dilihat dari grafik normal P-P Plot, apabila titik (data) masih berada disekitar garis normal maka disebut data normal dan begitu juga sebaliknya.

2. Uji Multikolonieritas

Menurut Priyatno (2017:45), uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independent dalam regresi. Uji ini dengan melihat nilai VIF pada model regresi. Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut terdapat multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Uji Heteroskedastisitas ini dilakukan dengan melihat pada pola titik-titik pada grafik regresi. Menurut Priyatno (2017:49) kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, meleber, kemudian meyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian. Sugiyono (2014:93), menyatakan bahwa: “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel

1. Uji Simultan (Uji F)

Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F. Menurut Ghozali (2011:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Untuk pengujian ini dilakukan hipotesis sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $< \alpha$ (0,050) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependent.
- 2) Jika nilai signifikansi $> \alpha$ (0,050) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independent tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependent.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari masing-masing variable bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu terhadap variable terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik t dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika $-t_{table} < t_{hitung} > t_{table}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variable bebas terhadap variable terikat.
- 2) Jika $-t_{table} < t_{hitung} < t_{table}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Uji Koefisien korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variable independen dengan variable dependen. Penulis menggunakan analisis korelasi berganda / multiple correlation untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2017). Cara mengetahui keadaan korelasi digunakan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 0,1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2017

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur kontribusi variabel bebas terhadap variabel terkait dan mempunyai range antara 0 sampai $\leq (0 \leq R^2 \leq 1)$.

Semakin besar nilai R^2 (mendekati satu) maka semakin baik hasil regresi tersebut dan semakin mendekati nol maka variabel keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel berikutnya seperti tabel berikut:

Tabel 3.4
Interprestasi Koefisien Determinasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	>81%	Sangat Kuat
2	50% - 81%	Kuat
3	17% - 49%	Sedang
4	5% - 16%	Tidak Kuat
5	<4%	Sangat Tidak Kuat

Sumber : Sugiyono, 2017

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sejarah Perusahaan

PT. Usaha Jaya Kontraktor adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Usaha Jaya Kontraktor saat ini memiliki kualifikasi. PT. Usaha Jaya Kontraktor dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi sebagai berikut :

- 1) SI001 Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Saluran Air, Pelabuhan, Dam, dan Prasarana Sumber Daya Air Lainnya
- 2) SI003 Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Jalan Raya (kecuali jalan layang), jalan, rel kereta api, dan landas pacu bandara
- 3) SI004 Jasa Pelaksana Konstruksi Pekerjaan Jembatan, Jalan Layang, Terowongan dan Subways.

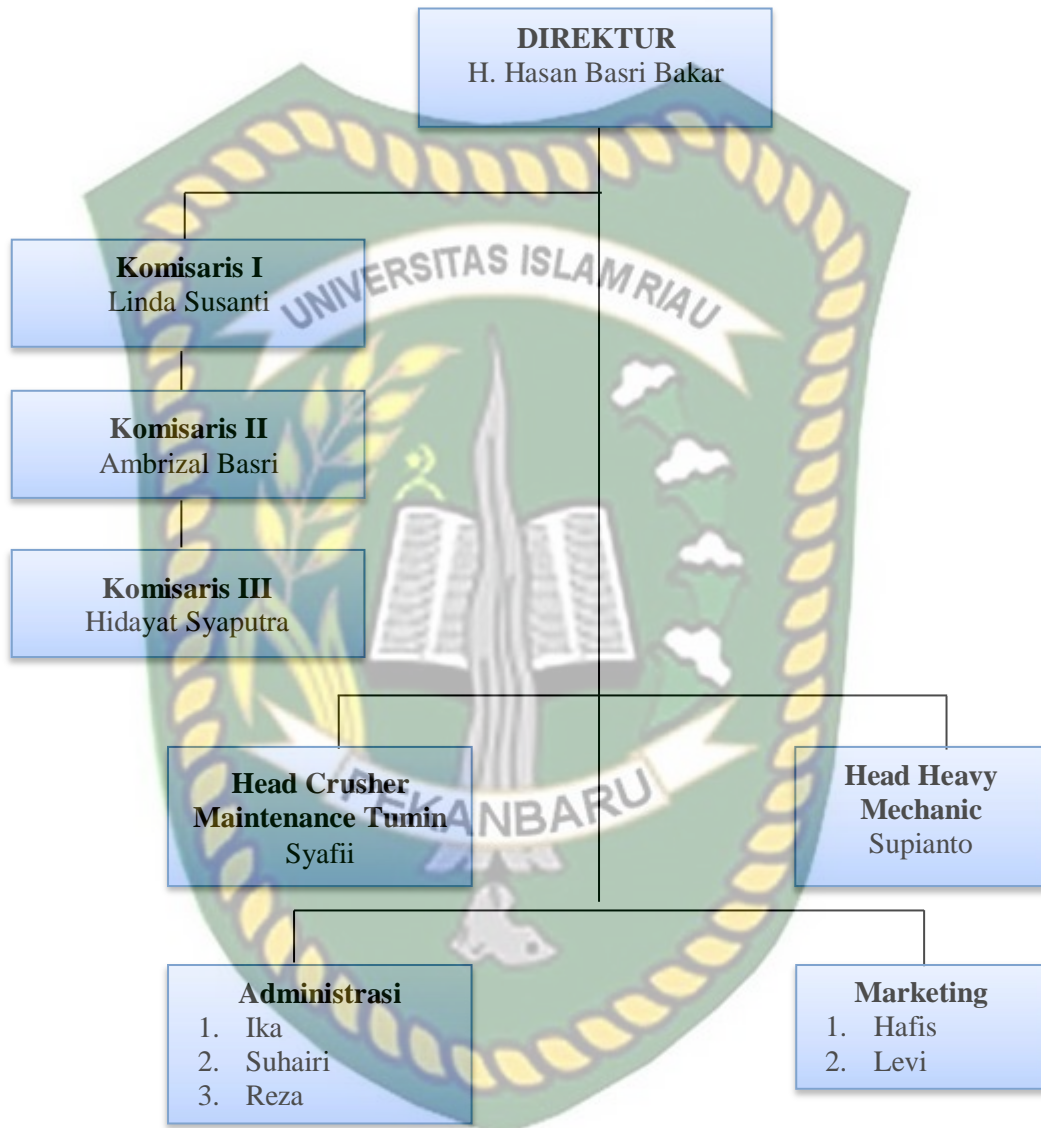
Adapun PT. Usaha Jaya Dalam penelitian ini merupakan unit usaha yang bergerak dibidang pertambangan bahan galian golongan C, awal berdirinya tanggal 3 januari 2013 terletak di Jln. Bangkinang-Petapahan KM 4 Bangkinang, Bangkinang Kota, Kabupaten Kampar, Riau 28411.

Struktur Organisasi

Organisasi mempunyai peranan yang penting bagi suatu perusahaan untuk melaksanakan kegiatannya. Maka perusahaan perlu menyusun suatu struktur organisasi yang baik, sehingga dapat diketahui tugas-tugas dan tanggung jawab dari masing-masing anggota organisasi. Untuk menjamin terlaksananya pencapaian tujuan perusahaan, maka diperlukan suatu organisasi.

Dengan mengetahui tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing maka proses pelaksanaan tugas dan pekerjaan akan berjalan dengan lancar sehingga akan mempermudah pencapaian tujuan perusahaan yang telah diciptakan. Dalam mencapai tujuan, PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang juga mengadakan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bidang pekerjaan yang terdapat dalam perusahaan. Untuk mengetahui struktur organisasi PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar. 4.1
Struktur Organisasi
PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang



Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing divisi adalah sebagai berikut:

1. Direktur
 - a. Memimpin dan mengendalikan kegiatan perusahaan secara keseluruhan sehingga semua kegiatan usaha dan pekerjaan tidak menyimpang dari tugas rutin yang sudah ditentukan.
 - b. Menandatangani dan memberi persetujuan terhadap usulan kontrak dan surat penting menyangkut perusahaan.
 - c. Mengkoordinir secara langsung seluruh kegiatan sehari-hari para staf
 - d. Ikut serta dalam pengurusan dan berusaha untuk mendapatkan penawaran kerja.
 - e. Melakukan kegiatan dengan para manajer dibawahnya serta mengadakan rapat kerja untuk membicarakan masalah operasional perusahaan.
2. Komisaris, menjamin penetapan, penerapan dan pemeliharaan mutu sesuai peraturan perusahaan.
3. Kepala Maintenance
 - a. Mengatur serta mengawasi operasional dan pemeliharaan mesin/alat produksi
 - b. Mengatur, mengawasi serta memelihara instalasi listrik dan instalasi pipa air
 - c. Mengkoordinir perbaikan atau penggantian peralatan/mesin produksi dan penunjang

4. Kepala Mechanic
 - a. Menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja dalam lingkungan kerja
 - b. Melaksanakan perbaikan ringan
 - c. Melaksanakan perbaikan (*Major Repair*)
 - d. Membuat laporan pekerjaan
5. Administrasi
 - a. Menyelesaikan administrasi secara umum.
 - b. Mencatat dan mendata semua transaksi pembelian, penjualan dalam perusahaan.
 - c. Mengeluarkan dana untuk membiayai operasional perusahaan berdasarkan instruksi direktur.
 - d. Secara langsung menerima dan mengeluarkan kas kecil perusahaan dalam transaksi sehari-hari.
6. Marketing
 - a. Berperan sebagai promosi bagian yang memperkenalkan perusahaan kepada masyarakat, melalui produk yang dihasilkan oleh perusahaan.
 - b. Berperan sebagai sales pemasaran yang bertugas menghasilkan pendapatan bagi perusahaan dengan cara menjual produk perusahaan tersebut.
 - c. Berperan dalam konsep komunikasi pemasaran. Yaitu menjalin hubungan baik dengan pelanggan dan masyarakat serta menjembatani antara perusahaan dan lingkungan eksternal.

- d. Berperan dalam pengembangan dan riset yaitu menyerap informasi dan menyampaikan kepada perusahaan tentang segala sesuatu yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dan penjualan



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Sebelum melakukan analisis atau tanggapan responden, maka terlebih dahulu perlu dilihat identitas responden, agar data yang diperoleh lebih akurat sesuai dengan data yang ada dilapangan. Sebagai awal proses analisis data dalam penelitian ini, dilakukan analisis terhadap karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat dan menunjukkan secara langsung yang mendominasi dari jenis kelamin yang mana yang mendominasi pada perusahaan tersebut. Untuk melihat jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	31	88,6
Perempuan	4	11,4
Total	35	100

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 5.1 jumlah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 35 responden yang diteliti, yang paling dominan terdapat pada responden berjenis kelamin laki-laki, dimana jumlah responden laki-laki sebanyak 31 orang atau 88,6%. Sementara jumlah responden perempuan sebanyak 4 orang atau 11,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian

besar karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) adalah laki-laki. Karyawan laki-laki memerlukan fisik dan mental yang kuat, serta cenderung lebih berkompeten dan mampu menghadapi beban kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan perempuan. Hal ini dikarenakan beban kerja karyawan produksi lebih berat yang dapat di kerjakan dengan mudah oleh laki-laki dari pada perempuan.

Usia Responden

Usia merupakan jangka waktu umur seseorang dalam menentukan produktif atau tidak usia karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. dengan penilaian usia maka peneliti akan mengevaluasi dari usia mana yang lebih dominan bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
18-25 Tahun	6	17,1
26-30 Tahun	16	45,7
31-35 Tahun	10	28,6
36-40 Tahun	3	8,6
Total	35	100

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 35 responden yang diteliti didominasi oleh karyawan berusia 26-30 tahun yang mencapai 45,7%, hal ini dikarenakan pegawai dengan usia tersebut dinilai masih produktif dalam bekerja. Karakteristik karyawan pada masa produktif cenderung menyukai pekerjaan yang

menantang, mengembangkan kompetensi dalam tugas-tugas tertentu dan mengembangkan inovasi serta kreativitas dalam menjalankan pekerjaan.

Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dengan pendidikannya, pendidikan yang sesuai maka akan memudahkan karyawan itu untuk bekerja, sehingga dengan pendidikan tersebut maka karyawan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
SMA/SMK	30	85,7
Sarjana (S1)	5	14,3
Total	35	100

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 5.3 jumlah karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang paling dominan yaitu pada tingkat SMA/SMK. Dimana jumlah responden pada tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 30 orang atau sekitar 85,7%. Hal ini dikarenakan pekerjaan untuk karyawan produksi tidak memerlukan pendidikan yang tinggi dan lebih mengutamakan tenaga karyawan.

Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan salah satu penilaian dari peneliti kepada karyawan untuk meninjau dan mengevaluasi dari karyawan itu sendiri untuk melihat bentuk dan aktivitas yang sejalan dengan perusahaan. Masa kerja dipergunakan untuk melihat sejauh mana karyawan itu bekerja pada sebuah perusahaan. Untuk melihat masa kerja responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1-3 Tahun	7	20,0
4-7 Tahun	26	73,3
> 8 Tahun	2	5,7
Total	35	100

Sumber : Data Olahan 2021

Bersadarkan tabel 5.4 responden dalam penelitian ini didominasi pada masa kerja dari 4-7 tahun sebanyak 26 orang dengan prosentase 73,3 % dan yang paling sedikit responden yang diambil berkisar > 8 tahun sebanyak 2 orang dengan prosentase 5,7 %.

Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $DF = N-2 = 35-2 = 33$ dengan tingkat signifikansi 5% maka diperoleh besarnya koefisien korelasi tabel sebesar $r_{\text{tabel}} = 0,334$. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0,646	0,334	Valid
	Item 2	0,395	0,334	Valid
	Item 3	0,793	0,334	Valid
	Item 4	0,850	0,334	Valid
	Item 5	0,876	0,334	Valid
	Item 6	0,617	0,334	Valid
	Item 7	0,663	0,334	Valid
	Item 8	0,513	0,334	Valid
	Item 9	0,532	0,334	Valid
	Item 10	0,624	0,334	Valid
Keselamatan Kerja (X ₁)	Item 1	0,492	0,334	Valid
	Item 2	0,618	0,334	Valid
	Item 3	0,430	0,334	Valid
	Item 4	0,472	0,334	Valid
	Item 5	0,721	0,334	Valid
	Item 6	0,666	0,334	Valid
	Item 7	0,578	0,334	Valid
	Item 8	0,701	0,334	Valid
	Item 9	0,687	0,334	Valid
	Item 10	0,391	0,334	Valid
	Item 11	0,579	0,334	Valid
	Item 12	0,417	0,334	Valid

Kesehatan Kerja (X ₂)	Item 1	0,668	0,334	Valid
	Item 2	0,819	0,334	Valid
	Item 3	0,870	0,334	Valid
	Item 4	0,600	0,334	Valid
	Item 5	0,477	0,334	Valid
	Item 6	0,743	0,334	Valid
	Item 7	0,888	0,334	Valid
	Item 8	0,511	0,334	Valid
	Item 9	0,423	0,334	Valid
	Item 10	0,720	0,334	Valid

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas diketahui penelitian ini menunjukkan uji validitas pada variabel keselamatan kerja (X₁), kesehatan kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,334. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai *pearson correlation* lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan indikator memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable

merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Hasil Uji Reabilitas

No	Sub Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
1	Keselamatan Kerja (X ₁)	0.779	Realiable/ Handal
2	Kesehatan Kerja (X ₂)	0.849	Realiable/ Handal
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.853	Realiable/ Handal

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan diatas terlihat nilai *Alpha Cronbach's* ketiga variabel lebih besar dari 0,05, ini berarti menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian dikatakan sudah baik dan handal.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis Deskriptif Variabel Keselamatan Kerja (X₁)

Keselamatan kerja adalah kondisi yang aman dan kondusif dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini dijelaskan bahwa aspek keselamatan kerja mencakup perlindungan akan risiko terjadinya penderitaan, kerusakan, hingga kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja dapat diwujudkan dengan bekerja dan menggunakan alat kerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku, serta menjaga tempat kerja agar memiliki potensi bahaya yang minim. Dalam penelitian ini terdapat 2 dimensi untuk mengukur bagaimana keselamatan kerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang, yang meliputi: dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial. Untuk lebih jelasnya mengenai dimensi-dimensi tersebut maka akan diuraikan dibawah ini:

1. Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

Terdapat 4 indikator untuk mengukur tentang dimensi lingkungan kerja fisik pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang, yaitu antara lain: Pemberian alat-alat pelindung diri yang sesuai dan baik, kelengkapan alat-alat pelindung diri, pemahaman penggunaan alat pelindung diri dan sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 5.7
Tanggapan responden tentang semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi tanda peringatan

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	16	45.7
2	Setuju	10	28.6
3	Cukup Setuju	9	25.7
4	Tidak Setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang atau sekitar 45,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang atau dengan presentase 28,6% dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 9 orang atau sekitar 25,7%. Dapat disimpulkan lebih dari separuh responden menyatakan sangat setuju dengan indikator ini hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju bahwa semua peralatan serta tempat-tempat berbahaya telah diberi suatu tanda peringatan.

Tabel 5.8
Tanggapan responden tentang peralatan berbahaya di beri tanda dengan sangat jelas dan mudah di mengerti.

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	14	40.0
2	Setuju	9	25.7
3	Cukup Setuju	11	31.4
4	Tidak Setuju	1	2.8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarakan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau sekitar 40,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang atau dengan presentase 25.7%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 11 orang atau dengan presentase 31.4% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau dengan presentase 2,8%. Dapat disimpulkan lebih dari separuh responden menyatakan sangat setuju dengan indikator ini. Hal ini berarti sebagian besar responden setuju bahwa peralatan yang berbahaya telah diberi tanda-tanda dengan jelas dan mudah dimengerti.

Tabel 5.9
Tanggapan responden tentang APD yang disediakan oleh perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	11.4
2	Setuju	9	25.7
3	Cukup Setuju	15	42.8
4	Tidak Setuju	4	11.4
5	Sangat Tidak Setuju	3	8.6
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarakan bahwa yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sekitar 11,4%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang atau dengan presentase 25.7%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 15 orang atau dengan presentase 42.8%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau dengan presentase 11,4% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau sekitar 8,6%. Dapat disimpulkan lebih dari separuh responden menyatakan cukup setuju dengan indikator ini. Hal ini berarti sebagian besar responden kurang setuju bahwa perusahaan telah menyediakan alat-alat pelindung diri, ini dikarenakan karyawan merasa bahwa perusahaan kurang melengkapi alat-alat pelindung diri terhadap karyawan, serta kurangnya perhatian perusahaan terhadap keselamatan kerja karyawan yang sewaktu-waktu dapat menyebabkan kecelakaan kerja.

Tabel 5.10
Tanggapan responden tentang APD dalam kondisi baik dan layak

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	6	17.1
2	Setuju	2	5.7
3	Cukup Setuju	12	34.2
4	Tidak Setuju	10	28.5
5	Sangat Tidak Setuju	5	14.3
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang terhadap alat pelindung diri dalam kondisi baik dan layak. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 17.1%, responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 2 orang atau 5.7%, responden yang memberikan jawaban cukup setuju sebanyak 12 orang atau 34.2%, responden

yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 10 orang atau 28.5%, dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 5 orang atau 14.3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang alat pelindung diri yang terdapat pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang belum memadai. Hal ini berarti sebagian besar karyawan kurang setuju bahwa perusahaan telah menyediakan alat-alat pelindung diri yang layak sehingga karyawan kurang maksimal dalam pekerjaannya, ini dikarenakan sebagian karyawan merasa bahwa alat-alat pelindung diri yang diberikan perusahaan kurang memadai.

Tabel 5.11
Tanggapan responden tentang menggunakan APD dengan lengkap ketika bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	8	22.9
2	Setuju	12	34.3
3	Cukup Setuju	11	31.4
4	Tidak Setuju	2	5.71
5	Sangat Tidak Setuju	2	5.7
	Total	35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang menggunakan APD dengan lengkap ketika bekerja. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 8 orang atau sekitar 22.9%, yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang atau 34.3%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 11 orang atau 31.4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5.71% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau sekitar 5,71%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan

responden tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang memakai alat-alat pelindung diri dengan lengkap ketika bekerja pada kategori setuju. Hal ini berarti sebagian besar karyawan setuju bahwa mereka selalu memakai alat-alat pelindung diri saat bekerja.

Tabel 5.12
Tanggapan responden merasa aman dan nyaman saat bekerja menggunakan alat pelindung diri

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	11.4
2	Setuju	9	25.7
3	Cukup Setuju	9	25.7
4	Tidak Setuju	6	17.1
5	Sangat Tidak Setuju	7	20.0
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan merasa aman dan nyaman saat bekerja karena menggunakan alat pelindung diri. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 11.4%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang atau 25,7 %, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 9 orang atau 25,7%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau 17.1 dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang atau 20.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang merasa aman dan nyaman saat bekerja karena menggunakan alat pelindung diri pada kategori setuju dan cukup setuju. Hal ini dikarenakan karyawan sudah terbiasa bekerja tanpa menggunakan alat-alat pelindung diri.

Tabel 5.13
Tanggapan responden terhadap perusahaan yang telah memberikan metode atau petunjuk tentang menggunakan peralatan keamanan

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	7	20.0
2	Setuju	4	11.4
3	Cukup Setuju	6	17.1
4	Tidak Setuju	8	22.8
5	Sangat Tidak Setuju	10	28.6
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan terhadap perusahaan yang telah memberikan metode atau petunjuk tentang menggunakan peralatan keamanan. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 20.0%, yang menyatakan setuju sebanyak 4 orang atau 11,4%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 orang atau 17,1%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang atau 22,8% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang atau 28,6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang telah memberikan metode atau petunjuk tentang menggunakan peralatan keamanan pada kategori sangat tidak setuju. Hal ini berarti karyawan kurang setuju bahwa perusahaan telah memberikan metode kerja serta petunjuk penggunaan alat-alat pelindung diri, ini dikarenakan kurangnya sosialisasi dari perusahaan untuk menjelaskan tentang metode serta petunjuk kerja dan petunjuk keselamatan kerja.

Tabel 5.14
Tanggapan responden yang memiliki pengetahuan dalam menjalankan tugas di perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	7	20.0
2	Setuju	4	11.4
3	Cukup Setuju	12	34.2
4	Tidak Setuju	10	28.5
5	Sangat Tidak Setuju	2	5.7
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang memiliki pengetahuan dalam menjalankan tugas di perusahaan. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 20.0%, yang menyatakan setuju sebanyak 4 orang atau 11,4%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 12 orang atau 34,2%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 orang atau 28,5% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang memiliki pengetahuan dalam menjalankan tugas di perusahaan pada kategori cukup setuju. Hal ini berarti sebagian besar karyawan cukup setuju dengan pernyataan tersebut ini dikarenakan perusahaan tidak memberikan pendidikan mengenai prosedur kerja.

Tabel 5.15
Tanggapan responden tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor
Bangkinang yang diberikan sanksi karena tidak menggunakan alat
pelindung diri ketika bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	6	17.1
2	Setuju	9	25.7
3	Cukup Setuju	9	25.7
4	Tidak Setuju	6	17.1
5	Sangat Tidak Setuju	5	14.3
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang yang diberikan sanksi karena tidak menggunakan alat pelindung diri ketika bekerja. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 17,1%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang atau 25,7%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 9 orang atau 25,7%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau 17,1% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang atau 14,3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang yang diberikan sanksi karena tidak menggunakan alat pelindung diri ketika bekerja pada kategori setuju dan cukup setuju. Hal ini dikarenakan perusahaan kurang memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggar keselamatan kerja.

Tabel 5.16
Tanggapan responden tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor
Bangkinang yang merasa takut terhadap sanksi yang diberikan perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	6	17.1
2	Setuju	4	11.4
3	Cukup Setuju	8	22.8
4	Tidak Setuju	7	20.0
5	Sangat Tidak Setuju	10	28.6
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang yang merasa takut terhadap sanksi yang diberikan perusahaan karena tidak menggunakan alat pelindung diri ketika bekerja. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 17,1%, yang menyatakan setuju sebanyak 4 orang atau 11.4%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 orang atau 22,8%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang atau 20,0% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang atau 28,6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang yang merasa takut terhadap sanksi yang diberikan perusahaan karena tidak menggunakan alat pelindung diri ketika bekerja pada kategori sangat tidak setuju. Hal ini dikarenakan sanksi yang diberikan perusahaan kurang tegas terhadap pelanggar peraturan keselamatan kerja.

2. Dimensi Lingkungan Kerja Sosial

Terdapat 2 indikator untuk mengukur tentang dimensi lingkungan kerja sosial pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang, yaitu antara lain: Perlakuan yang adil terhadap semua karyawan dan perawatan atau pemberian

asuransi terhadap karyawan. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 5.17
Tanggapan responden tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang yang diperlakukan adil oleh perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14.3
2	Setuju	5	14.3
3	Cukup Setuju	15	42.8
4	Tidak Setuju	8	22.8
5	Sangat Tidak Setuju	2	5.7
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang yang diperlakukan adil oleh perusahaan. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 14,3%, yang menyatakan setuju sebanyak 5 orang atau 14,3%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 15 orang atau 42,8%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang atau 22,8% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang yang diperlakukan adil oleh perusahaan pada kategori cukup setuju. Hal ini dikarenakan sebahagian karyawan sudah merasa diperlakukan sama rata oleh perusahaan.

Tabel 5.18
Tanggapan responden tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor
Bangkinang yang diperlakukan adil dapat membangun hubungan baik
dengan perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2.9
2	Setuju	6	17.1
3	Cukup Setuju	15	42.8
4	Tidak Setuju	9	25.7
5	Sangat Tidak Setuju	4	11.4
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang yang diperlakukan adil dapat membangun hubungan baik dengan perusahaan. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 2,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 6 orang atau 17,1%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 15 orang atau 42,8%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 orang atau 25,7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang atau 11,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang yang diperlakukan adil dapat membangun hubungan baik dengan perusahaan pada kategori cukup setuju. Hal ini dikarenakan sebahagian karyawan sudah merasa diperlakukan sama rata oleh perusahaan.

Tabel 5.19
Tanggapan responden tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor
Bangkinang yang diberikan asuransi kecelakaan kerja oleh perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	12	34.3
2	Setuju	9	25.7
3	Cukup Setuju	12	34.2
4	Tidak Setuju	2	5.7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang yang diberikan asuransi kecelakaan kerja oleh perusahaan. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 34,3%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang atau 25,7%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 12 orang atau 34,2%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,7%. Jadi dapat disimpulkan bahawa tanggapan responden tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang yang diberikan asuransi kecelakaan kerja oleh perusahaan pada kategori cukup setuju. Hal ini dikarenakan perusahaan sudah memberikan asuransi kecelakaan kerja sesua dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 5.20
Tanggapan responden tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor
Bangkinang yang diberikan asuransi kecelakaan merasa aman saat bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	11.4
2	Setuju	9	25.7
3	Cukup Setuju	17	48.5
4	Tidak Setuju	4	11.4
5	Sangat Tidak Setuju	1	2.9
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Dari tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang yang diberikan asuransi kecelakaan merasa aman saat bekerja. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 11,4%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang atau 25,7%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 17 orang atau 48,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 11,4% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%. Jadi dapat disimpulkan bahawa tanggapan responden tentang karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang yang diberikan asuransi kecelakaan merasa aman saat bekerja pada kategori cukup setuju.

Tabel 5.21
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Keselamatan Kerja
Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang

Pernyataan		Kategori Jawaban					Total Skor
No	Dimensi Lingkungan Kerja Fisik	SS	S	CS	TS	STS	
1	Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi tanda peringatan.	16	10	9	0	0	35
	Bobot Nilai	80	40	27	0	0	147
2	Peralatan yang berbahaya di beri tanda dengan sangat jelas dan mudah di mengerti.	14	9	11	1	0	35
	Bobot Nilai	70	36	33	2	0	141
3	Perusahaan menyediakan alat pelindung kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker (alat pelindung diri) yang dapat melindungi saya dari kecelakaan kerja.	4	9	15	4	3	35
	Bobot Nilai	20	36	45	8	3	112
4	Semua alat-alat pelindung diri	6	2	12	10	5	35

	dalam kondisi baik dan layak						
	Bobot Nilai	30	8	36	20	5	99
5	Saya selalu memakai alat-alat pelindung diri dengan lengkap ketika bekerja.	8	12	11	2	2	35
	Bobot Nilai	40	48	33	4	2	127
6	Saya merasa aman dan nyaman saat bekerja karena telah menggunakan alat-alat pelindung diri	4	9	9	6	7	35
	Bobot Nilai	20	36	27	12	7	102
7	Perusahaan memberikan metode atau petunjuk kerja serta metode penggunaan peralatan keamanan yang dapat mempermudah pekerjaan saya.	7	4	6	8	10	35
	Bobot Nilai	35	16	18	16	10	95
8	Melalui pendidikan yang saya peroleh, saya dapat menjalankan tugas dan dapat memperbaiki kualitas kerja saya.	7	4	12	10	2	35
	Bobot Nilai	35	16	36	20	2	109
9	Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak melengkapi alat pelindung diri ketika bekerja.	6	9	9	6	5	35
	Bobot Nilai	30	36	27	12	5	110
10	Saya merasa takut terhadap sanksi yang diberikan perusahaan bagi yang melanggar peraturan keselamatan.	6	4	8	7	10	35
	Bobot Nilai	30	16	24	14	10	94
Dimensi Lingkungan Kerja Sosial							
11	Perusahaan memberikan perlakuan yang adil terhadap semua karyawan.	5	5	15	8	2	35
	Bobot Nilai	25	20	45	16	2	108
12	Perlakuan yang adil dapat membuat hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan.	1	6	15	9	4	35
	Bobot Nilai	5	24	45	18	4	96
13	Perusahaan memberikan asuransi kecelakaan kerja kepada karyawan.	12	9	12	2	0	35

	Bobot Nilai	60	36	36	4	0	136
14	Asuransi kecelakaan kerja dapat memberikan rasa aman terhadap saya saat bekerja.	4	9	17	4	1	35
	Bobot Nilai	20	36	51	8	1	116
Total Bobot Skor							1592

Sumber: Olahan data ,2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat untuk jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel keselamatan kerja karyawan adalah sebesar 1592. Untuk lebih jelasnya mengenai jawaban responden akan diuraikan dibawah ini :

$$\text{Nilai maksimum} = 14 \times 5 \times 35 = 2450$$

$$\text{Nilai minimum} = 14 \times 1 \times 35 = 490$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

Skor Maksimum- Skor Minimum

$$\begin{aligned} & \text{Skor} \\ & = \frac{2450 - 490}{5} \\ & = 392 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel keselamatan kerja pada PT.

Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang, maka dapat ditentukan di bawah ini :

Sangat Baik : 2.058 – 2.450

Baik : 1.666 – 2.058

CukupBaik : 1.274 – 1.666

Kurang Baik : 882 – 1.274

Tidak Baik : 490 - 882

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden diatas, maka untuk variabel Keselamatan Kerja (X_1), kategori jawaban responden secara keseluruhan

adalah cukup baik karena skor untuk variabel keselamatan kerja yaitu sebesar 1592 yang berada pada range 1.274 – 1.666. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang dalam kategori sangat baik dilakukan.

Analisis Deskriptif Variabel Kesehatan Kerja (X₂)

Kesehatan kerja adalah segala hal yang berkaitan dengan program kesehatan untuk para karyawan atau pekerja. Bila kesehatan karyawan terjaga, perusahaan akan memiliki sumber daya manusia yang sehat, jarang absen, dan bekerja dengan lebih produktif. Untuk lebih jelasnya mengenai dimensi-dimensi tersebut maka akan diuraikan dibawah ini:

1. Dimensi Kondisi Lingkungan Kerja

Terdapat 2 indikator untuk mengukur tentang dimensi lingkungan kerja fisik pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang, yaitu antara lain: Kebersihan lingkungan kerja dan sistem pembuangan sampah dan limbah industri. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 5.22

Tanggapan responden tentang karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	9	25.7
2	Setuju	13	37.1
3	Cukup Setuju	8	22.8
4	Tidak Setuju	1	2.8
5	Sangat Tidak Setuju	4	11.4
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau 25,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 37.1%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 orang atau 22,8%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,8% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang atau 11,4%. Dapat disimpulkan bahwa lebih dari separuh responden menyatakan setuju dengan indikator ini, hal ini dikarenakan karyawan bekerja dalam kondisi yang aman dan bersih.

Tabel 5.23
Tanggapan responden tentang lingkungan kerja tidak mengganggu pekerjaan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	7	20.0
2	Setuju	11	31.4
3	Cukup Setuju	5	14.2
4	Tidak Setuju	5	14.2
5	Sangat Tidak Setuju	7	20.0
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang lingkungan kerja di perusahaan tidak mengganggu pekerjaan. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 20,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 31,4%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau 14,2%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau 14,2% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang atau 20,0%. Dapat disimpulkan bahwa lebih dari separuh

responden menyatakan setuju dengan indikator ini, hal ini dikarenakan lingkungan kerja dalam keadaan aman dan nyaman.

Tabel 5.24
Tanggapan responden tentang sistem pembuangan sampah dan limbah tidak mengganggu kesehatan karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	8	22.8
2	Setuju	7	20.0
3	Cukup Setuju	16	45.7
4	Tidak Setuju	4	11.4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang sistem pembuangan sampah dan limbah tidak mengganggu kesehatan karyawan. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 22,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 20,0%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 16 orang atau 45,7%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 11,4% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0,0%. Dapat disimpulkan bahwa lebih dari separuh responden menyatakan cukup setuju dengan indikator ini, hal ini dikarenakan masih belum optimalnya pembuangan sampah dan limbah pada perusahaan yang berdampak kurang baik bagi karyawan pada saat bekerja.

Tabel 5.25
Tanggapan responden tentang sarana olah raga yang memadai pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	7	20.0
2	Setuju	6	17.1
3	Cukup Setuju	13	37.1
4	Tidak Setuju	7	20.0
5	Sangat Tidak Setuju	2	5.7
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang sarana olah raga yang memadai pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 20,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 17,1%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 13 orang atau 37,1%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang atau 20,0% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,7%. Dapat disimpulkan bahwa lebih dari separuh responden menyatakan cukup setuju dengan indikator ini, hal ini dikarenakan masih kurangnya sarana olah raga yang disediakan oleh perusahaan.

2. Dimensi Sarana Kesehatan Tenaga Kerja

Terdapat 2 indikator untuk mengukur tentang dimensi lingkungan kerja fisik pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang, yaitu antara lain: Jaminan kesehatan tenaga kerja dan pemeriksaan kesehatan secara berkala. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 5.26
Tanggapan responden tentang sampah dan limbah perusahaan tidak mengganggu pekerjaan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	12	34.2
2	Setuju	12	34.2
3	Cukup Setuju	10	28.5
4	Tidak Setuju	1	2.8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang sampah dan limbah perusahaan tidak mengganggu pekerjaan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju dan setuju sebanyak 12 orang atau 34,2%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 orang atau 28,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,8% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0,0%. Dapat disimpulkan bahwa lebih dari separuh responden menyatakan sangat setuju dan setuju dengan indikator ini, hal ini di karenakan karyawan merasa bahwa limbah perusahaan tidak mengganggu mereka saat bekerja.

Tabel 5.27
Tanggapan responden tentang sudah terlaksananya rekreasi karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	11.4
2	Setuju	15	42.8
3	Cukup Setuju	15	42.8
4	Tidak Setuju	1	2.8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang sudah terlaksananya rekreasi karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau 11,4%, yang menyatakan setuju dan cukup setuju sebanyak 15 orang atau 48,2%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,8% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0,0%. Dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dan cukup setuju dengan indikator ini, hal ini di karenakan perusahaan memang tidak melakukan kembali acara rekreasi bersama-sama karyawan.

Tabel 5.28
Tanggapan responden tentang pemeliharaan kesehatan karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	7	20.0
2	Setuju	10	28.5
3	Cukup Setuju	4	11.4
4	Tidak Setuju	5	14.2
5	Sangat Tidak Setuju	9	25.7
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang pemeliharaan kesehatan karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 20,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang atau 28,5%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 4 orang atau 11,4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau 14,2% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang atau 25,7%. Dapat disimpulkan bahwa 10

rang responden menyatakan setuju dengan indikator ini, hal ini di karenakan perusahaan memang telah memberikan poding kepada karyawan untuk memelihara kesehatan karyawan.

Tabel 5.29
Tanggapan responden tentang waktu istirahat yang diberikan PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14.2
2	Setuju	16	45.7
3	Cukup Setuju	12	34.2
4	Tidak Setuju	2	5.7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang waktu istirahat yang diberikan PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang atau 14,2%, yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang atau 45,7%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 12 orang atau 34,2%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0,0%. Dapat disimpulkan bahwa lebih dari separuh responden menyatakan setuju dengan indikator ini, hal ini di karenakan karyawan merasa bahwa jam istirahat yang di berikan perusahaan sudah maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Dimensi Pemeliharaan Kesehatan Kerja

Terdapat 2 indikator untuk mengukur tentang dimensi lingkungan kerja fisik pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang, yaitu antara lain:

Pelayanan kesehatan tenaga kerja dan pemeriksaan kesehatan secara berkala. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 5.30
Tanggapan responden tentang pelayanan kesehatan yang diberikan oleh PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	7	20.0
2	Setuju	11	31.4
3	Cukup Setuju	11	31.4
4	Tidak Setuju	4	11.4
5	Sangat Tidak Setuju	2	5.7
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang pelayanan kesehatan yang diberikan oleh PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 20,0%, yang menyatakan setuju dan cukup setuju sebanyak 11 orang atau 31,4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 11,4% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,7%. Dapat disimpulkan bahwa lebih dari separuh responden menyatakan setuju dan cukup setuju dengan indikator ini, hal ini di karenakan perusahaan memberikan pelayanan kesehatan bagi karyawan dan menyediakan poliklinik serta menyediakan rumah sakit bagi karyawan yang membutuhkan pelayanan kesehatan kerja.

Tabel 5.31
Tanggapan responden tentang penyediaan layanan poliklinik disekitar perumahan karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	7	20.0
2	Setuju	7	20.0
3	Cukup Setuju	11	31.4
4	Tidak Setuju	6	17.1
5	Sangat Tidak Setuju	4	11.4
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan penyediaan layanan poliklinik disekitar perumahan karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju dan setuju sebanyak 7 orang atau 20,0%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 11 orang atau 31,4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau 17,1% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang atau 11,4%. Dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan cukup setuju dengan indikator ini, hal ini di karenakan pelayanan poliklinik yang di berikan perusahaan belum optimal bagi karyawan.

Tabel 5.32
Tanggapan responden tentang pemeriksaan kesehatan secara berkala bagi karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	11.4
2	Setuju	15	42.8
3	Cukup Setuju	16	45.7
4	Tidak Setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang pemeriksaan kesehatan secara berkala bagi karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau 11,4%, yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang atau 42.8%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 16 orang atau 45,7%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0.0% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 00%. Dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan cukup setuju dengan indikator ini, hal ini dikarenakan perusahaan memang melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala terhadap karyawan.

Tabel 5.33
Tanggapan responden tentang mengikuti pemeriksaan kesehatan secara berkala yang dilakukan PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	6	17.1
2	Setuju	14	40.0
3	Cukup Setuju	15	42.8
4	Tidak Setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang mengikuti pemeriksaan kesehatan secara berkala yang dilakukan PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau 17,1%, yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang atau 40,0%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 15 orang atau 42,8%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0.0% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 00%.

Dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan cukup setuju dengan indikator ini, hal ini di karenakan perusahaan sudah melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala terhadap karyawan, yang berfungsi sebagai pencegahan terhadap penyakit-penyakit yang akan datang kepada karyawan.

Tabel 5.34
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kesehatan Kerja
Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang

Pernyataan		Kategori Jawaban					Total Skor
No	Dimensi Kondisi Lingkungan Kerja	SS	S	CS	TS	STS	
1	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih.	9	13	8	1	4	35
	Bobot Nilai	45	52	24	2	4	127
2	Lingkungan kerja di perusahaan tidak mengganggu pekerjaan saya.	7	11	5	5	7	35
	Bobot Nilai	35	44	15	10	7	111
3	Sistem pembuangan sampah atau limbah tidak mengganggu kesehatan karyawan maupun lingkungan sekitar.	8	7	16	4	0	35
	Bobot Nilai	40	28	48	8	0	124
4	Sarana olah raga di perusahaan sudah memadai.	7	6	13	7	2	35
	Bobot Nilai	35	24	39	14	2	114
Dimensi Sarana Kesehatan Tenaga Kerja							
5	Sampah dan limbah perusahaan telah di atur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu pekerjaan saya.	12	12	10	1	0	35
	Bobot Nilai	60	48	30	2	0	140
6	Kesempatan untuk rekreasi di perusahaan sudah terlaksana.	4	15	15	1	0	35
	Bobot Nilai	20	60	45	2	0	127

7	Perusahaan memelihara kesehatan karyawan dengan memberikan poding setiap bulan.	7	10	4	5	9	35
	Bobot Nilai	35	40	13	10	9	106
8	Perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup untuk memulihkan stamina karyawan sehabis bekerja .	5	16	12	2	0	35
	Bobot Nilai	25	64	36	4	0	129
Dimensi Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja							
9	Perusahaan memberikan pelayanan kesehatan bagi karyawan.	7	11	11	4	2	35
	Bobot Nilai	35	44	33	8	2	122
10	Perusahaan menyediakan poliklinik di sekitar perumahan karyawan.	7	7	11	6	4	35
	Bobot Nilai	35	28	33	12	4	112
11	Perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan terhadap karyawan secara berkala.	4	15	16	0	0	35
	Bobot Nilai	20	60	48	0	0	128
12	Saya selalu mengikuti pemeriksaan secara berkala yang di lakukan oleh perusahaan.	6	14	15	0	0	35
	Bobot Nilai	30	56	45	0	0	131
Total Bobot Skor							1471

Sumber: Olahan Data, 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat untuk jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel kesehatan kerja karyawan adalah sebesar 1471. Untuk lebih jelasnya mengenai jawaban responden akan diuraikan dibawah ini :

$$\text{Nilai maksimum} = 12 \times 5 \times 35 = 2100$$

$$\text{Nilai minimum} = 12 \times 1 \times 35 = 420$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

Skor Maksimum- Skor Minimum

$$\begin{aligned} & \text{Skor} \\ & = \frac{2100 - 420}{5} \\ & = 336 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kesehatan kerja pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang, maka dapat ditentukan di bawah ini :

Sangat Baik : 1.764 – 2.100

Baik : 1.428 – 1.764

Cukup Baik : 1.092 – 1.428

Kurang Baik : 756 – 1.092

Tidak Baik : 420 - 756

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden diatas, maka untuk variabel Kesehatan Kerja (X_2), kategori jawaban responden secara keseluruhan adalah baik karena skor untuk variabel keselamatan kerja yaitu sebesar 1471 yang berada pada range 1.428 – 1.764. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang sudah berjalan dengan baik.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing-masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral. Dalam indikator ini terdapat 2 dimensi untuk mengukur bagaimana kerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang, yang meliputi: Kualitas kerja dan kuantitas kerja. Untuk

lebih jelasnya mengenai dimensi-dimensi tersebut maka akan diuraikan dibawah ini:

1. Dimensi Kualitas Kerja

Terdapat 3 indikator untuk mengukur tentang dimensi kualitas kerja pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang, yaitu antara lain: Ketelitian dalam pekerjaan, kerapian dalam pekerjaan dan pengetahuan dalam pekerjaan. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 5.35
Tanggapan responden tentang mengerjakan pekerjaan dengan teliti pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	9	25.7
2	Setuju	2	5.7
3	Cukup Setuju	12	34.3
4	Tidak Setuju	9	25.7
5	Sangat Tidak Setuju	3	8.6
	Total	35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang mengerjakan pekerjaan dengan teliti pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau 25,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 2 orang atau 5,7%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 12 orang atau 34,3%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 orang atau 25,7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 8,6%. Dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan cukup setuju dengan indikator ini, hal ini menjelaskan

bahwa karyawan dinilai cukup baik dalam perusahaan bekerja dan memiliki ketelitian dalam bekerja. Menurut karyawan ketelitian sangat perlu dalam meningkatkan kualitas kerja.

Tabel 5.36
Tanggapan responden tentang bekerja sesuai standar yang ditetapkan oleh PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	13	37.1
2	Setuju	13	37.1
3	Cukup Setuju	8	22.9
4	Tidak Setuju	1	2.9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.0
	Total	35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang bekerja sesuai standar yang ditetapkan oleh PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju dan setuju sebanyak 13 orang atau 37,1%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 orang atau 22,9%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,9% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0.0%. Dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dan setuju dengan indikator ini, hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu bekerja sesuai dengan standart mutu yang di tetapkan perusahaan. Kategori sangat setuju menjelaskan bahwa karyawan mampu bekerja sesuai standart mutu yang di tetapkan perusahaan.

Tabel 5.37
Tanggapan responden tentang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	14	40.0
2	Setuju	9	25.7
3	Cukup Setuju	5	14.3
4	Tidak Setuju	2	5.7
5	Sangat Tidak Setuju	5	14.3
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang atau 40,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang atau 25,7%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau 14,3%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang atau 14,3%. Dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan indikator ini, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju pada pernyataan tersebut. Kategori setuju menunjukkan bahwa karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan rapi.

Tabel 5.38
Tanggapan responden tentang hasil kerja akurat dan jarang membuat kesalahan kerja pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	12	34.3
2	Setuju	4	11.4
3	Cukup Setuju	4	11.4
4	Tidak Setuju	5	14.3
5	Sangat Tidak Setuju	10	28.6
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang hasil kerja akurat dan jarang membuat kesalahan kerja pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang atau 34,3%, yang menyatakan setuju dan cukup setuju sebanyak 4 orang atau 11,4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau 14,3% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang atau 28,6%. Dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan indikator ini, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Tabel 5.39
Tanggapan responden tentang pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	10	28.6
2	Setuju	5	14.3
3	Cukup Setuju	11	31.4
4	Tidak Setuju	7	20.0
5	Sangat Tidak Setuju	2	5.7
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang atau 28,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 5 orang atau 14,3%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 11 orang atau 31,4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang atau 20,0% dan yang menyatakan

sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,7%. Dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan cukup setuju dengan indikator ini, hal ini menunjukkan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan mengetahui dengan jelas pekerjaan mereka.

Tabel 5.40
Tanggapan responden tentang kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	11.4
2	Setuju	6	17.1
3	Cukup Setuju	12	34.3
4	Tidak Setuju	9	25.7
5	Sangat Tidak Setuju	4	11.4
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau 11,4%, yang menyatakan setuju sebanyak 6 orang atau 17.1%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 12 orang atau 34,3%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 orang atau 25,7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang atau 11,4%. Dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan cukup setuju dengan indikator ini, hal ini menunjukkan bahwa karyawan mementingkan kualitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

2. Dimensi Kuantitas Kerja

Terdapat 2 indikator untuk mengukur tentang dimensi kuantitas kerja pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang, yaitu antara lain:

Pencapaian target kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 5.41
Tanggapan responden tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan oleh PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	14	40.0
2	Setuju	9	25.7
3	Cukup Setuju	11	31.4
4	Tidak Setuju	1	2.9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan oleh PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang atau 40,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang atau 25,7%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 11 orang atau 31,4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,9% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0,0%. Dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan indikator ini, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyatakan mampu berusaha untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kategori sangat setuju menjelaskan bahwa karyawan dinilai sangat baik dalam berusaha untuk mencapai target kerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Tabel 5.42

Tanggapan responden tentang menetapkan target dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	7	20.0
2	Setuju	9	25.7
3	Cukup Setuju	14	40.0
4	Tidak Setuju	4	11.4
5	Sangat Tidak Setuju	1	2.9
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang menetapkan target dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 20,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang atau 25,7%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 14 orang atau 40,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 11,4% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%. Dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan cukup setuju dengan indikator ini, kategori cukup setuju menunjukkan bahwa target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan belum optimal dilaksanakan oleh karyawan.

Tabel 5.43

Tanggapan responden tentang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14.3
2	Setuju	3	8.6
3	Cukup Setuju	11	31.4
4	Tidak Setuju	9	25.7
5	Sangat Tidak Setuju	7	20.0
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang atau 14,3%, yang menyatakan setuju sebanyak 3 orang atau 8,6%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 11 orang atau 31,4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 orang atau 25,7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang atau 20,0%. Dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan cukup setuju dengan indikator ini, hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang di tetapkan perusahaan, yaitu dapat menyelesaikan pekerjaan mereka mulai dari pukul 08:00 sampai pukul 16:00, untuk karyawan yang dapat bekerja melebihi waktu serta target yang di tetapkan perusahaan akan mendapatkan bonus dalam pekerjaan mereka.

Tabel 5.44
Tanggapan responden tentang mempergunakan waktu maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang

No	Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	15	42.9
2	Setuju	10	28.6
3	Cukup Setuju	10	28.6
4	Tidak Setuju	0	0.0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Total		35	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 35 orang responden menyatakan tanggapan tentang mempergunakan waktu maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 15 orang atau

42,9%, yang menyatakan setuju dan cukup setuju sebanyak 10 orang atau 28,6%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0,0% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0,0%. Dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dengan indikator ini, kategori sangat setuju menunjukkan bahwa karyawan mampu menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam pekerjaan mereka.

Tabel 5.45
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan Pada
PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang

Pernyataan		Kategori Jawaban					Total Skor
No	Dimensi Kualitas Kerja	SS	S	CS	TS	STS	
1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti	9	2	12	9	3	35
	Nilai Bobot	45	8	36	18	3	110
2	Saya selalu bekerja sesuai standart mutu yang telah ditetapkan perusahaan	13	13	8	1	0	35
	Nilai Bobot	65	52	24	2	0	143
3	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik dan rapi.	14	9	5	2	5	35
	Nilai Bobot	70	36	15	4	5	130
4	Hasil kerja saya akurat dan jarang membuat kesalahan.	12	4	4	5	10	35
	Nilai Bobot	60	16	12	10	10	108
5	Saya mengetahui dengan jelas dan baik pekerjaan saya.	10	5	11	7	2	35
	Nilai Bobot	50	20	33	14	2	119
6	Saya memiliki tingkat kualitas kerja yang tinggi didalam menyelesaikan pekerjaan.	4	6	12	9	4	35
	Nilai Bobot	20	24	36	18	4	102
Dimensi Kuantitas Kerja							35

7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.	14	9	11	1	0	35
	Nilai Bobot	70	36	33	2	0	141
8	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.	7	9	14	4	1	35
	Nilai Bobot	35	36	42	8	1	122
9	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	5	3	11	9	7	35
	Nilai Bobot	25	12	33	18	7	95
10	Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja.	15	10	10	0	0	35
	Nilai Bobot	75	40	30	0	0	145
Total Bobot Skor							1215

Sumber: Olahan Data, 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat untuk jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel kerja karyawan adalah sebesar 1215. Untuk lebih jelasnya mengenai jawaban responden akan diuraikan dibawah ini :

$$\text{Nilai maksimum} = 10 \times 5 \times 35 = 1750$$

$$\text{Nilai minimum} = 10 \times 1 \times 35 = 350$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Maksimum- Skor Minimum}}{\text{Skor}} \\ &= \frac{1750 - 350}{5} \\ &= 280 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kerja karyawan pada PT.

Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang, maka dapat ditentukan di bawah ini :

Sangat Baik : 1.470 – 1.750

Baik : 1.190 – 1.470

Cukup Baik : 910 – 1.190

Kurang Baik : 630 - 910

Tidak Baik : 350 - 630

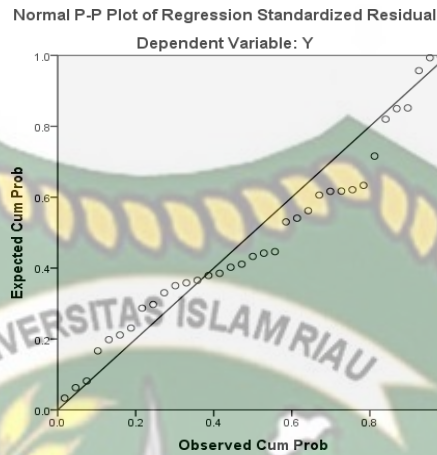
Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden diatas, maka untuk variabel Kerja Karyawan (Y), kategori jawaban responden secara keseluruhan adalah baik karena skor untuk variabel keselamatan kerja yaitu sebesar 1215 yang berada pada range 1.190 – 1.470. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang sudah optimal dilaksanakan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah data yang digunakan mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Karena model yang baik, data harus mengikuti pola distribusi normal. Hasil pada pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 5.1 sebagai beriku:

Gambar 5.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat semua data menyebar disepanjang garis diagonal. Dengan demikian nilai residual sudah mengikuti distribusi normal.

Hasil Uji Multikolinierilitas

Uji Multikolinierilitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier atau variabel independen dalam model regresi. Uji ini dengan melihat nilai VIF pada model regresi. Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut terdapat Multikolinierilitas dengan variabel bebas lainnya pada tabel 5.46 berikut ini :

Tabel 5.46
Uji Multikolinierilitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			Bebas Kasus Multikolinieritas
Keselamatan Kerja (X ₁)	.995	1.005	
Kesehatan Kerja (X ₂)	.995	1.005	

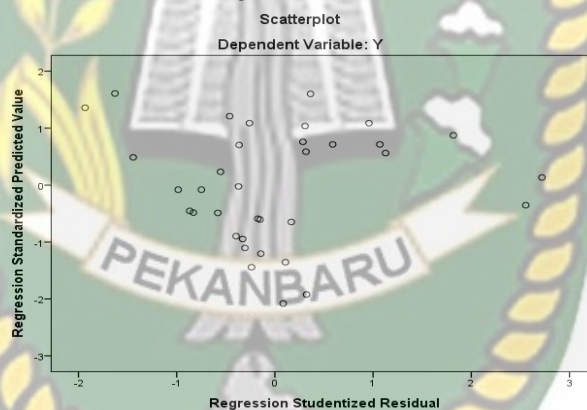
a. Dependent Variable: Y
Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas didapat hasil pengujian untuk semua variabel diperoleh nilai VIF dibawah 10, ini berarti bahwa variabel tersebut tidak terdapat multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Hasil Uji Heterokedestisitas

Uji Heterokedestisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidak samaan varian residual pada model regresi. Uji Heterokedestisitas ini dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 5.2 berikut ini :

Gambar 5.2
Hasil Uji Heterokedestisitas



Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan gambar 5.2 diatas terlihat bahwa data menyebar secara acak atau tidak membentuk sebuah pola yang memberikan arti (*variancev* bersifat *homoge*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian melalui asumsi klasik.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data yang menggunakan model regresi linier berganda, dengan SPSS versi 23.00 diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 5.47 sebagai berikut :

Tabel 5.47
Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-4.787	5.887	
Keselamatan Kerja (X ₁)	0.823	.090	.853
Kesehatan Kerja (X ₂)	0.049	.093	.050

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel V.11 diatas dapat juga disajikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = -4.787 + 0.823X_1 + 0.049X_2$$

Arti angka-angka pada persamaan diatas sebagai berikut:

- Nilai konstanta (α) adalah negatif -4.787. artinya jika keselamatan dan kesehatan kerja bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan bernilai tetap sebesar -4.787.
- Nilai koefisien regresi variabel keselamatan kerja bernilai positif yaitu 0.823. Artinya setiap peningkatan variabel keselamatan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.823 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (konstanta) dan begitu juga sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi variabel kesehatan kerja bernilai positif yaitu 0.049. Artinya setiap peningkatan variabel kesehatan kerja sebesar 1

satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.049 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (konstanta) dan begitu juga sebaliknya.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Pengujian variabel *independent* secara simultan ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara bersama-sama mempengaruhi variabel *dependen*. Salah satu alat ukur untuk menguji hipotesis adalah uji F. Hasil pengolahan dapat dilihat pada tabel 5.47 sebagai berikut:

Tabel 5.48
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1551.335	2	775.668	41.942	.000 ^b
	Residual	591.807	32	18.494		
	Total	2143.143	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.48 dapat dilihat nilai F hitung sebesar 41.942 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil ini memberikan arti bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya (UJK) Kontraktor Bangkinang, karena nilai signifikan F hitung lebih rendah dari nilai alpha yaitu, $0,000 < 0,005$.

Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel *independen* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.

Adapun hasil pengolahannya dapat dilihat pada tabel 5.49 berikut:

Tabel 5.49
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	-.813	.422
Keselamatan Kerja (X ₁)	9.158	.000
Kesehatan Kerja (X ₂)	0.533	.598

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.49 di atas dapat dilihat bahwa t hitung untuk variabel Keselamatan Kerja (X₁) sebesar 9.158, Kesehatan Kerja (X₂) sebesar 0.533 dengan tingkat signifikansi sebagai berikut:

- a. Variabel Keselamatan Kerja (X₁) memperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil signifikansi tersebut diperoleh nilai signifikansi variabel Keselamatan Kerja lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$) yang berarti bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya (UJK) Kontraktor Bangkinang.
- b. Variabel Kesehatan Kerja (X₂) memperoleh nilai signifikan sebesar 0.598. Berdasarkan hasil signifikansi tersebut diperoleh nilai signifikansi variabel Kesehatan Kerja lebih besar dari 0,050 ($0,000 > 0,050$) yang berarti bahwa Kesehatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya (UJK) Kontraktor Bangkinang.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1) yaitu Keselamatan Kerja, (X_2) yaitu Kesehatan Kerja adalah besar terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan *SPSS For Windows* dapat dilihat pada tabel 5.50 dibawah ini :

Tabel 5.50
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.707	4.300

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa :

1. Nilai R sebesar 0.851 sama dengan 85,1% berarti hubungan antara variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 85,1% artinya hubungannya Kuat.

Tabel 5.51
Hubungan Antar Variabel

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	>81%	Sangat Kuat
2	50% -81%	Kuat
3	17% - 49%	Sedang
4	5% - 16%	Tidak Kuat
5	<4%	Sangat Tidak Kuat

2. Nilai *R Square* 0.724 berarti 72,4% faktor-faktor Kinerja dapat di jelaskan oleh variabel Kesehatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2). Sedangkan sisanya 27,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.
3. *Adjusted R Square* sebesar 0,707 berarti 70,7% faktor-faktor Kinerja dapat di jelaskan oleh variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 29,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Pembahasan Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan SPSS dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja, maka didapat output masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji secara simultan (Uji F) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengidentifikasi

bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang.

Koefisien korelasi adalah pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar +1 sampai -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan linier dan arah hubungan dua variabel acak. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel Y akan menjadi rendah dan berlaku sebaliknya. Adapun korelasi (R) menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel yang diteliti. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa nilai koefisien (R) diperoleh sebesar 0,851. Hal ini memberi arti bahwa antara variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Selain hal tersebut untuk melihat kontribusi keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat digunakan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien sebesar 0.724 hal ini memberikan arti bahwa variasi kepuasan kerja karyawan sebesar 72,40% dengan interpretasi kuat yang ditentukan oleh variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja, sedangkan sisanya sebesar 27,60% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian.

2. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji secara parsial (uji-t) terhadap variabel keselamatan kerja (X_1) menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh secara

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena signifikan lebih kecil dari $\alpha=0,05$ yaitu 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa keselamatan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang memiliki mutu dengan nilai rata - rata tertinggi yaitu pernyataan dengan nilai 4,20. Pernyataannya dalam hal peralatan yang berbahaya sudah diberi tanda peringatan, ini menggambarkan bahwa perusahaan sangat memperhatikan suasana kantor demi kenyamanan karyawan yang bekerja. Sedangkan pernyataan yang memiliki mutu terendah yaitu pernyataan dengan nilai rata-rata 2,69. Pernyataannya sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan keselamatan kerja, hal ini menggambarkan bahwa ada ketidakpuasan karyawan pada ukuran pada perusahaan.

Keselamatan kerja mempunyai banyak pengeruh terhadap faktor kecelakaan, karyawan harus mematuhi standart (K3) agar tidak menjadikan halhal yang negatif bagi diri karyawan. Terjadinya kecelakaan banyak dikarenakan oleh penyakit yang diderita karyawan tanpa sepengetahuan pengawas (K3), seharusnya pengawasan terhadap kondisi fisik di terapkan saat memasuki ruang kerja agar mendeteksi sacera dini kesehatan pekerja saat akan memulai pekerjaanya.

Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:159) Keselamatan adalah kondisi aman seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kondisi aman tersebut bisa berasal dari internal maupun eksternal. Dari lingkungan internal adalah kemampuan seseorang dalam menjaga dirinya dan lingkungan eksternal adalah bahaya yang terjadi dari luar. Hal ini juga

dikemukakan oleh Menurut Sama²mur (2015:6) keselamatan kerja adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan nyaman sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang ada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja.

Hasil peneitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iwan Setiawan dan Aan Khurosani (2018) dengan hasil penelitian Keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima. Dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Karakatau Posco cilegon. Hal yang sama yang sama juga dikemukakan oleh Sri Harini dan Taufik Setiawan (2019) dengan hasil penelitian melalui penilaian secara simultan diperoleh hipotesis menjelaskan jika keselamatan kerja dan pengawasan kerja memiliki pengaruh positif juga signifikasi secara simultan pada kinerja karyawan PT XYZ.

3. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji secara parsial (uji-t) terhadap variabel kesehatan kerja (X2) menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena signifikan lebih besar dari $\alpha=0,05$ yaitu 0,598. Hal ini mengindikasikan bahwa kesehatan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel kesehatan kerja pernyataan dengan nilai rata-rata sebesar 4,00 Pernyataannya sarana kesehatan tenaga kerja, ini menggambarkan bahwa perusahaan sangat memperhatikan

suasana kantor demi kenyamanan karyawan yang bekerja. Sedangkan pernyataan yang memiliki mutu terendah yaitu pernyataan dengan nilai rata-rata 3,03. Pernyataannya pemberian makanan pada karyawan.

Kesehatan kerja sangatlah penting, karena kesehatan kerja berkaitan erat dengan keefisienan kerja seorang karyawan. Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan akan rendah jika kesehatannya terganggu akibat kesehatan kerja yang buruk. Sebaliknya, seorang karyawan yang bekerja dengan keadaan yang bersih, sehat dan tenang akan mampu mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Warwick (2014:2) yang dimaksud dengan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Hal ini juga dikemukakan oleh Notoatmodjo (2012:156) menyatakan bahwa kesehatan kerja adalah merupakan aplikasi kesehatan masyarakat di dalam suatu tempat kerja (perusahaan, pabrik, kantor, dan sebagainya) dan yang menjadi pasien dari kesehatan kerja ialah masyarakat pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indra Kurniawan AS,dkk (2012) dengan hasil penelitian Variabel kesehatan kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali sebesar 0,199. Hal yang sama yang sama juga dikemukakan oleh Skolastika Dian Rosita Sari, dkk (2017) dengan hasil penelitian Variabel kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

BAB VI

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan kerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang sudah dikatakan cukup baik, kesehatan kerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang sudah baik, kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang sudah berjalan dengan baik.
2. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa secara parsial keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kesehatan kerja tidak berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang.
3. Secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan kerja karyawan.

Saran

1. Disarankan kepada pimpinan perusahaan agar meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu karyawan dalam

hal lingkungan kerja, keamanan dan sarana kesehatan tenaga kerja perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerjaan merasa aman dan nyaman tanpa ada gangguan dan kekhawatiran dalam menggunakan peralatan kesehatan.

2. Disarankan kepada perusahaan agar menerapkan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) karyawan, sebaiknya antara pihak manajemen perusahaan maupun pihak karyawan lebih meningkatkan lagi kesadaran akan pentingnya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di tempat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan aman dan nyaman, sehingga hal ini dapat menumbuhkan keharmonisan dalam hubungan kerja. Selain itu dapat membuat aktivitas kerja karyawan semakin lancar.
3. Disarankan kepada peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini agar lebih memperdalam lagi dan menganalisa pdata dalam pengujiannya, baik variabelnya maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Buntarto. 2014. *Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- David, F.R. (2012) *Strategic Management*. Jakarta, Salemba Empat
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.
- Gonzali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hiksan, Nur. 2012. *Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar*. Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Indriasari, Nia. 2018. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas*. Jurnal Skripsi. Malang: Jurusan Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Manda Dwipayani Bhastary. 2018. *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Perdana*. Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol.7, NO.1.
- Manullang. 2016. *Dasar-dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang keselamatan Kerja
- Prayitno. (2017). *Konseling Profesional Yang Berhasil; Layanan dan Kegiatan Pendukung*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi 6. Jakarta: PT. Rada Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. *Management, Eleventh Edition*, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama.
- Soedirman, Sumartono. 2014. *Kesehatan Kerja dalam Prespektif Hiperkes dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Sucipto CD. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Swasto, Bambang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Terry, George. 2010. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta Bumi Aksara.
- Undang-undang Hak Cipta Kerja Nomor 11 Pasal 1 Tahun 2020
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.