

PENGARUH KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO UTAMA CABANG BSD

Derita Qurbani ¹⁾ & Upay Selviyana ²⁾

1) dosen universitas pamulang, email : qurbani.derita@yahoo.co.id.

2) Alumni Universitas Pamulang, email : upayselviyana@gmail.com

ARTICLES INFORMATION

ABSTRACT



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.1, No.3, Mei 2018
Halaman : 110 – 129
© LPPM & FORKAMMA
Prodi Magister Manajemen
UNIVERSITAS PAMULANG

ISSN (online) : 2599-171X
ISSN (print) : 2598-9545

Keyword :

Occupational Health and
Safety, Performance

JEL. classification :

C33, G20, G23, N65

Contact Author :

PRODI
MAGISTER MANAJEMEN &
FORKAMMA UNPAM

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang
Tangerang Selatan – Banten
Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491
Email :

jurnalforkamma.unpam@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan teknik studi pustaka dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Trakindo Utama Cabang BSD. Analisis data menggunakan beberapa tahapan pengujian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji koefisien determinasi dan uji signifikansi hipotesis dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja sudah cukup baik berdasarkan jawaban responden sebesar 41,72% berpendapat setuju, kinerja karyawan sudah baik berdasarkan jawaban responden sebesar 63,72% berpendapat sangat setuju, terdapat korelasi sedang antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai r sebesar **0,4619**. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 21,33% selebihnya 78,67% dipengaruhi oleh faktor lain.

The purpose of this study is to determine the effect of occupational safety and health of employees at PT. Trakindo Utama BSD. This research uses quantitative descriptive method, data collection techniques with library study techniques and distributing questionnaires to employees of PT. Trakindo Utama BSD. Data analysis using several stages of testing that is the test of validity, reliability test, correlation test, coefficient of determination test and hypothesis significance test and simple linear regression analysis. The results showed that the occupational safety and health program was good enough based on the respondents' answer of 41.72% opinion agreed, the employee's performance was good based on the respondent's answer of 63.72% opinion strongly agree, there is a moderate correlation between safety and health with employee performance indicated by $n r$ of 0.4619. Coefficient of determination shows that the effect of safety and health on employee performance of 21.33% the rest 78.67% influenced by other factors.

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya tujuan pencapaian organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia adalah sistem keselamatan dan kesehatan kerja.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan dunia secara mendasar dan menyeluruh, adanya perubahan juga terlihat di dunia industri pada saat ini. Perubahan itu terlihat dalam perkembangan konsep pemikiran mengenai hubungan sistem industri yang memperlihatkan sistem produksi sebagai pertimbangan utama dan lambat laun akan mengarah pada kebutuhan suatu barang dan jasa bermutu baik serta aman yang tidak terlepas dari dari tahapan masalah K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Pada era globalisasi ini tuntutan produk yang berkualitas dan aman menjadi salah satu persyaratan dalam meningkatkan daya saing pasar bebas. Dilain sisi perkembangan yang menerapkan kemajuan teknologi juga dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan, peledakan, kebakaran, dan penyakit akibat kerja apabila tidak diimbangi dengan tenaga kerja yang mampu mengendalikan jalannya proses produksi dengan aman.

Karena adanya bentuk proteksi yang terkait dengan permasalahan K3, 12 Desember 1996, Departemen Tenaga Kerja telah mengeluarkan regulasi baru yaitu peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.05/MEN/1996 yang mengatur tentang penerapan sistem manajemen K3 di suatu tempat kerja sebagai langkah untuk mengantisipasi permasalahan K3.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Tingkat kecelakaan kerja di Indonesia tergolong tinggi dan cenderung meningkat setiap tahunnya. Peningkatan dan keselamatan kerja perlu diupayakan untuk melindungi asset *human capital* dan menunjang keunggulan kompetitif bangsa.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan sesuatu yang sulit untuk dinilai, karena terdiri dari beberapa faktor internal maupun eksternal dari karyawan itu sendiri yang dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Faktor internal yang mempengaruhi contohnya adalah motivasi, harapan dan tujuan karyawan dalam bekerja, sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan lingkungan non fisik perusahaan, lingkungan fisik berupa gedung dan tata letak perusahaan, sedangkan lingkungan non fisik adalah budaya perusahaan.

Peranan sumber daya manusia sangatlah penting karena sebagai penggerak seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal.

Sebagai upaya pengembangan karyawan, pihak manajerial perusahaan selalu berupaya melakukan tugasnya melalui *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran perusahaan. Yakni dengan cara menyediakan sarana dan prasarana yang dapat mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif yang bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi serta membuat sistem yang adil dan struktur perusahaan yang fleksibel dengan pembagian tugas,

wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi, serta memperhatikan kemampuan karyawan.

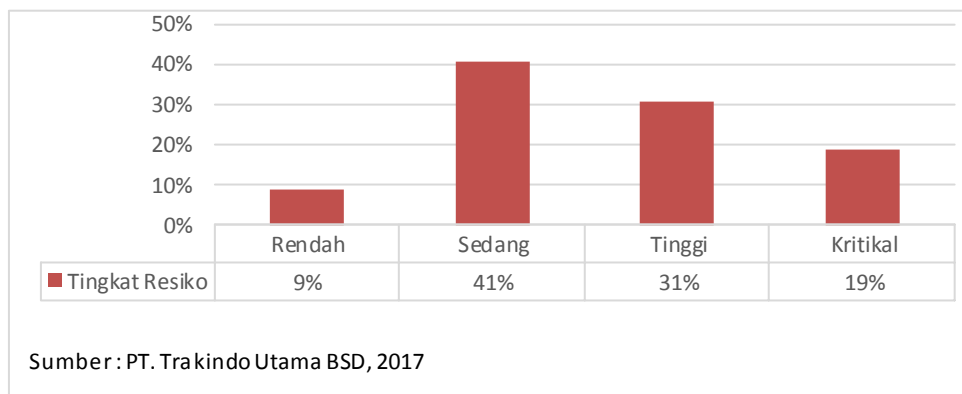
Untuk dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif perlu ditumbuhkan lingkungan kerja yang menjamin keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan. Perusahaan dalam hal ini mempunyai peran penting untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja dengan baik.

Masalah perlindungan tenaga kerja akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya industrialisasi dan teknologi. Kondisi tersebut tentunya menuntut perusahaan dapat menjamin kesehatan kerja dan keselamatan kerja dalam bekerja. Jaminan akan keselamatan dan kesehatan kerja dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri.

Dari data *International Labour Organization (ILO)* tahun 2016 mencatat, setiap hari terjadi sekitar 6.000 kecelakaan kerja yang mengakibatkan korban fatal di dunia. Di Indonesia, ada 20 kasus kecelakaan dialami para buruh dari setiap 100 ribu tenaga kerja, dan 30% persennya terjadi di sektor konstruksi. Dan data dari jamsostek, jumlah tenaga kerja sektor konstruksi di tanah Air saat ini berjumlah enam juta orang, namun angka kecelakaan kerja relatif tinggi, mencapai 31% .

Berdasarkan tabel penilaian risiko di area *workshop* PT. TU kegiatan berisiko terdiri dari 9% risiko rendah, 41% risiko sedang, 31% risiko tinggi dan 19% risiko kritis. Dan tingkat risiko dapat dilihat dari persentase hasil penilaian risiko pada area *workshop* PT. TU dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Persentase Tingkat Risiko di Area *Workshop* PT.TU



Menurut Wirawan (2015:506) keselamatan dan kesehatan kerja (k3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Menurut Mangkunegara (2016:161) keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai.

Menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2015:102) keselamatan dan kesehatan karyawan menunjukkan pada psikologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan, apabila sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka penderita cedera atau penyakit-penyakit jangka pendek maupun jangka panjang akan makin berkurang.

PT.Trakindo Utama didirikan pada tanggal 23 Desember 1970 oleh Ahmad Hadiat Kismet Hamami. PT. Trakindo Utama adalah Perusahaan Penyalur resmi untuk produk alat-alat berat dengan merek "Caterpillar". Didukung oleh fasilitas pendukung dan

jaringan pasokan suku cadang yang luas, trakindo menyediakan layanan kelas dunia untuk pelanggan di sektor industri pertambangan dan penggalian, minyak dan gas bumi, kontruksi, kehutanan, kelautan, pertanian, dan pembangkit listrik. Contohnya : *Excavator, Drills, Forest Machines, Motor Grader, Off- Highway Truck, Wheel Dozer, Generator Sets* dan lain-lain. PT. Trakindo Utama memiliki kantor pusat di Jl.Cilandak KKO, Pasar minggu, Jakarta Selatan. Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Belum maksimalnya penyediaan alat pelindung diri yang mempunyai keefektifan relatif kecil oleh perusahaan serta pengamanan alat kerja yang membawa resiko bahaya. Faktor keamanan dan kenyamanan saat bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kurangnya pengetahuan karyawan akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja serta sosialisasi tentang penggunaan alat kerja. Kondisi yang mengakibatkan sering terjadi kecelakaan kerja yang umumnya disebabkan pada kesalahan manusia (*human error*) baik dalam aspek kompetensi para pelaksana maupun pemahaman tentang penyelenggara K3 itu sendiri.

Pekerjaan yang dilakukan di *workshop* berpotensi rentan kecelakaan sehingga karyawan dituntut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, seefektif mungkin. Jika hal ini tidak di tanggapi serius oleh perusahaan akan menimbulkan masalah seperti kecelakaan saat bekerja. Sebagai contohnya terjatuh, tertimpa, terbentur, terjepit, terpapar dengan suhu yang berlebihan, terpapar dengan bahan yang berbahaya.

Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan tanggung jawab perusahaan, dimana hal tersebut dapat membawa dampak atau pengaruh secara langsung kepada para karyawan dalam bekerja. Pemberian fasilitas-fasilitas pendukung dan peraturan-peraturan sangat diperlukan dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja.

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

Menurut Iqbal dalam artikel Kemnaker Gelar Penganugerahan K3 *Award* 2016 mengatakan bahwa Kementerian Ketenagakerjaan (Kemanaker) RI kembali menggelar Penganugerahan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) atau K3 *Award* yang meliputi penghargaan nihil kecelakaan kerja, penghargaan SMK3, penghargaan program pencegahan dan penanggulangan HIV AIDS di tempat kerja serta pembina K3. "Salah satu indikator dalam pembangunan ketenagakerjaan adalah peningkatan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Secara filosofi K3 ditujukan untuk melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, melalui pengendalian potensi bahaya di tempat kerja," ujar Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Muhammad Hanif Dhakiri.

Menurut Sedarmayanti (2016:260), Kinerja pegawai adalah hasil kerja sama secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berjalan dengan baik, akan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karena perkembangan suatu perusahaan sangat bergantung kepada kinerja karyawan yang dimiliki.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. TRAKINDO UTAMA CABANG BSD, maka penulis berniat untuk menulis skripsi yang berjudul **"Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD"**.

A. Perumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD ?
2. Bagaimana gambaran kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD ?
3. Adakah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD ?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD.

C. Kerangka Berpikir

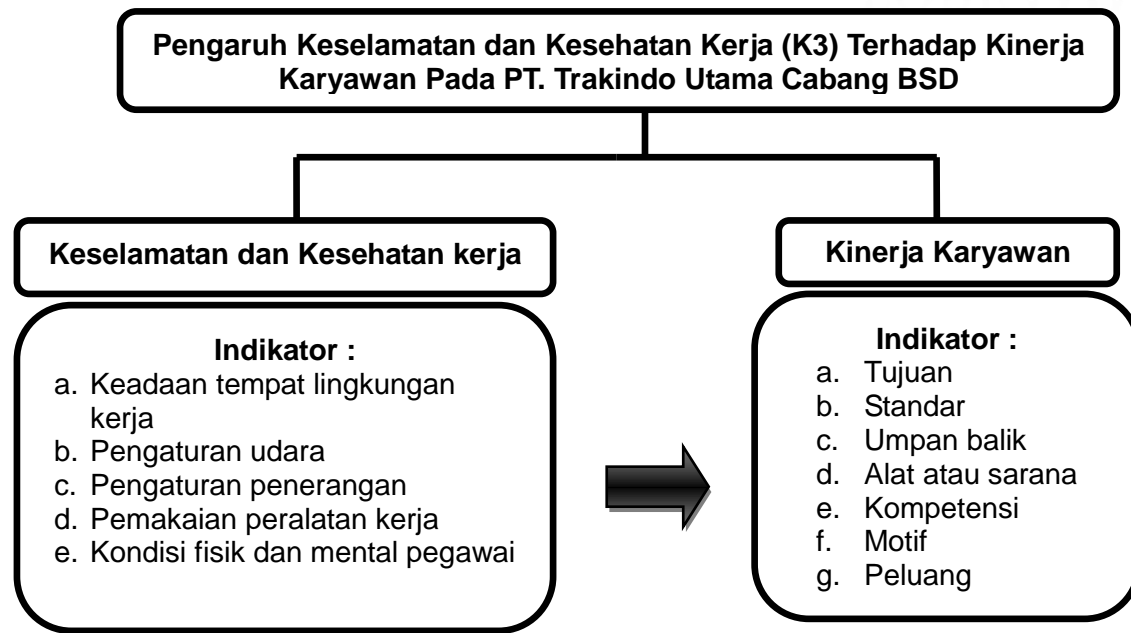
Keselamatan harus ditanamkan dan menjadi kebiasaan hidup yang dipraktikkan sehari-hari. Salah satu bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan untuk meminimalisir resiko kecelakaan kerja adalah dengan memaksimalkan program keselamatan dan kesehatan kerja di dalam perusahaan.

Kecelakaan bisa timbul akibat adegan kesalahan dalam prosedur maka perusahaan selanjutnya harus menyediakan peralatan kerja yang sesuai standar keselamatan kerja. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja karyawan berjalan baik, akan menyebabkan motivasi kerja yang tinggi sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja.

Dalam hal ini keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2016 :161).

Sementara menurut Wibowo (2016:7), “ Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Adapun indikator-indikator kinerja pegawai antara lain adalah tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang.

Kecelakaan di tempat kerja seperti penggunaan mesin, alat kerja, material dan proses produksi telah menjadi sumber bahaya yang dapat mencelakakan, dengan pesatnya perkembangan industrialisasi, mekanisasi, elektrifikasi dan modernisasi, maka dengan sendirinya terjadi peningkatan intensitas kerja operasional. Akibat dari hal tersebut muncul berbagai dampak, baik yang menyangkut adanya kelelahan, kehilangan keseimbangan, kekurangan ketrampilan dan latihan kerja, kekurangan pengetahuan tentang sumber bahaya adalah sebagian dari sebab terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh. kerangka berpikir dapat digambarkan dalam gambar sebagai berikut :



D. Landasan Teori

Pengertian Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja disebut Sistem Manajemen K3 sesuai yang tertuang dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja No PER. 05/MEN/1996 yang mengatur tentang penerapan sistem manajemen K3 di suatu tempat kerja sebagai langkah untuk mengantisipasi permasalahan K3.

Undang undang yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja yaitu undang-undang UAP Tahun 1930 (*stoom Ordonnantie*), undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2015:102) keselamatan dan kesehatan karyawan menunjukkan pada psikologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan, apabila sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka penderita cedera atau penyakit-penyakit jangka pendek maupun jangka panjang akan makin berkurang.

Menurut Wirawan (2015:506) keselamatan dan kesehatan kerja (k3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Menurut Mangkunegara (2016:161) keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai.

Menurut Ramli (2014:50) menyatakan bahwa Sistem Manajemen K3 adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan K3. SMK3 dilaksanakan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman efisien dan produktifitas tinggi. Menurut OHSAS 18001 sistem manajemen K3 merupakan suatu set elemen-

elemen yang saling berkaitan untuk menetapkan kebijakan dan sasaran untuk mencapai objektif tersebut.

Oleh karena itu yang dimaksud dengan SMK3 menurut penulis adalah suatu sistem manajemen yang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan agar terciptanya kondisi kerja yang aman dan berproduktifitas baik.

Kecelakaan Kerja

Menurut Tarwaka (2014:05) kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang jelas tidak dikehendaki dan sering kali tidak terduga semula yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda atau properti maupun korban jiwa yang terjadi di dalam suatu proses kerja industri atau yang berkaitan dengannya. Dengan demikian kecelakaan kerja mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

- a. Tidak diduga semula, oleh karena dibelakang peristiwa kecelakaan tidak terdapat unsur kesengajaan dan perencanaan.
- b. Tidak diinginkan atau diharapkan, karena setiap peristiwa kecelakaan akan selalu disertai kerugian baik fisik maupun mental.
- c. Selalu menimbulkan kerugian dan kerusakan, yang sekurang-kurangnya menyebabkan gangguan proses kerja

Ada tiga jenis tingkatan kecelakaan berdasarkan efek yang ditimbulkan *frank bird* dan *George L. German*, “ *Practical Loss Control Leadership*”, dalam skripsi Ramdani (2013:13)

- 1) *Accident* adalah kejadian yang tidak diinginkan yang menimbulkan kerugian baik manusia maupun harta benda,
- 2) *Incident* adalah kejadian yang tidak diinginkan yang belum menimbulkan kerugian.
- 3) *Near Miss* adalah kejadian hampir celaka dengan kata lain kejadian ini hampir menimbulkan kejadian *incident* maupun *accident*

Menurut Hadipoetro (2014:33) menyatakan bahwa teori gunung es dikemukakan oleh *Birds* yang telah memodifikasi teori *Henrich*. Sumber bahaya dapat berasal dari lingkungan kerja maupun perilaku manusia. Bahaya kerja mengikuti pola sesuai dengan karakteristik tempat kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa untuk sejumlah tertentu sumber bahaya ini akan terjadi kecelakaan yang bersifat fatal, serius atau hanya kerusakan material dalam perbandingan tertentu.

Birds mengemukakan bahwa setiap satu kecelakaan berat disertai oleh 10 kejadian kecelakaan ringan, 30 kecelakaan yang menimbulkan kerusakan harta benda dan 600 kejadian-kejadian hampir celaka. Keadaan hampir celaka perlu mendapat perhatian, karena apabila terulang kemungkinan berakibat lebih serius bahkan fatal. Biaya yang dikeluarkan perusahaan akibat kecelakaan kerja dengan membandingkan biaya langsung dan biaya tidak langsung adalah 1:5-50, dan digambarkan sebagai gunung es.

Dari definisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak dapat dikehendaki dan menimbulkan kerugian. Kerugian yang ditimbulkan bukan hanya kerugian ekonomi tetapi juga non ekonomi seperti buruknya citra perusahaan.

Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:161), dalam bukunya yaitu Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan.

- Adapun indikator-indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja antara lain adalah :
- a. Keadaan tempat lingkungan kerja

- Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang di perhitungkan keamanannya. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
- b. Pengaturan Udara
Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak) dan suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
 - c. Pengaturan penerangan
Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat. Ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang.
 - d. Pemakaian peralatan kerja
Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
 - e. Kondisi fisik dan mental karyawan
Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Pengertian Kinerja

Pada dasarnya setiap organisasi atau perusahaan memerlukan pekerja yang berkompeten dalam bidangnya agar pekerja dapat menyesuaikan pekerjaannya secara optimal agar tercapainya suatu tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Wibowo (2016:7), kinerja berasal dari pengertian *performance*, yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2016:260), mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur (dibandingkan dengan standar yang telah di tentukan).

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Menurut para ahli A.A Anwar Prabu Mangku Negara (2016:10) kerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Menurut Moehariono (2014:65) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Dari definisi diatas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang telah dilaksanakan atau yang telah diperoleh dengan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tugas-tugas yang dilaksanakan itu mengacu pada tugas yang diperintahkan atau yang dinyatakan sebagai tanggung jawab yang dipercayakan dalam jabatan seseorang. Oleh karena itu kinerja seorang karyawan akan menentukan mengenai keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Indikator Kinerja

Dari uraian diatas tentang kinerja, penulis menyimpulkan dan bersumber dari Wibowo (2016:86), hal yang bisa dijadikan indikator kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
- b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
- c. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana. Tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.
- e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintentif.
- g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena banyak supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi atau perusahaan. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016:10) tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karir.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

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

E. Metodologi Penelitian

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Trakindo Utama Cabang BSD, yang beralamatkan di Jl. Kavling Komersial Taman Tekno Blok B No. 1 Sektor XI, Ciater, Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310.

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Juli 2017 sampai dengan oktober 2017. Penelitian ini dilaksanakan secara bertahap diambil dengan konsultasi, pembuatan kuesioner, dan pengolahan data

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan teknik studi pustaka dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Trakindo Utama Cabang BSD.

Populasi dan sampel

Populasi yang dijadikan obyek penelitian ini adalah karyawan yang berada di PT.TU dengan jumlah populasi 150 karyawan. Peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik probability sampling yang mana dalam hal ini memungkinkan untuk semua populasi menjadi sampel dalam penelitian ini. *Probability sampling* dalam pengertian ini menggunakan teknik *random sampling*, yang mana dalam teknik ini peneliti mengambil urutan angka genap dalam data yang dimiliki peneliti.

Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, lalu menggunakan *probability sampling*, Danang Sunyoto, (2011:40), sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

Keterangan :

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel yang digunakan

e = Tingkat kesalahan atau taraf nyata

Dalam penelitian ini diambil nilai e = 0,05 atau 5% persen sehingga :

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

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,05)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,0025)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 0,375}$$

$$n = \frac{150}{1,375} = 109,09 = 110$$

Jumlah populasi 150 karyawan dengan sampel sebanyak 109,09 karyawan dan untuk mempermudah penelitian maka responden dibulatkan sebanyak 110 responden. Taraf kesalahan dalam penelitian ini 5%.

Teknik pengumpulan data

a. Studi Kepustakaan

Teknik ini dimaksud untuk mendapatkan data-data sekunder atau mendukung yang berfungsi sebagai landasan teori untuk mendukung data primer yang diperoleh selama penelitian serta sebagai alat bantu dalam menganalisis data secara teoritis guna mendapatkan teori yang diperlukan sebagai landasan bagi penyusunan skripsi ini.

b. Studi Lapangan

Dalam penelitian lapangan penulis meninjau secara langsung untuk memperoleh data primer.

c. Kuesioner

Menurut Sugiono (2014:199), teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini instrumen kuesioner peneliti berikan langsung.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014:137). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penulis menganalisa dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment*:

Rumus Uji Validitas keselamatan dan kesehatan kerja

$$r_x = \frac{n \sum X_i X_t - \sum X_i \sum X_t}{\sqrt{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2 \cdot n \sum X_t^2 - (\sum X_t)^2}}$$

Rumus Uji Validitas kinerja karyawan

$$r_y = \frac{n \sum Y_i Y_t - \sum Y_i \sum Y_t}{\sqrt{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2 \cdot n \sum Y_t^2 - (\sum Y_t)^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

X_i = Skor Instrumen X Butir I

X_t = Skor Total Instrumen X

Y_i = Skor Instrumen Y Butir I

Y_t = Skor Total Instrumen Y

n = Jumlah Responden

Dengan ketentuan penelitian uji validitas sebagai berikut:

- Jika r_{hitung} positif serta $r_{hitung} > r_{table}$ maka variabel tersebut dinyatakan valid
- Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{table}$ maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Metode jenis ini merupakan suatu metode untuk mencari reliabilitas internal (*internal consistensi*), dengan menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran. Metode ini diusulkan oleh *Cronbach*, sehingga biasa juga disebut pengujian koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha*. (Sugiyono, 2005:273).

- Rumus Mencari Varian Butir Kuesioner

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \left(\frac{\sum X_i}{n}\right)^2}{n}$$

- Rumus Mencari Varian Total Butir Kuesioner

$$st = \frac{\sum x_t - \frac{(\sum x_t)^2}{n}}{n}$$

- Rumus Mencari Reliabilitas

$$rca = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum si}{st} \right\}$$

Keterangan:

Rca = Nilai reliabilitas

Si = Varian skor tiap item pernyataan

St = Varian total

K = Jumlah item pernyataan

Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien realibilitas $r_{ca} > r_{tabel}$ *product moment*.

3. Analisis Korelasi Produk moment (Korelasi Pearson)

Korelasi *product Moment* yaitu menguji hipotesis hubungan antara variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Untuk mengetahui batasan tingkat hubungan korelasi (Sugiyono, 2014: 250) memberikan gambaran sebagai berikut:

Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Kurang
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014:250)

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2 \cdot n(\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2}}$$

Keterangan:

r = Nilai Koefisien antara X dan Y

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian variabel X dan Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kaudrat dari pengamatan variabel X

$(\sum x)^2$ = Kuadrat dari jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y

$(\sum y)^2$ = kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y

n = jumlah pasangan pengamatan Y dan X

Dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Apabila nilai $r > 0$

Hubungan antara X dan Y merupakan hubungan yang positif, yaitu makin besar nilai variabel X (bebas), maka makin besar pula nilai variabel Y terikat, atau sebaliknya makin kecil nilai variabel X (bebas), makin kecil pula nilai variabel Y (terikat)

b. Apabila nilai $r < 0$

Hubungan antara X dan Y merupakan hubungan yang negatif, yaitu makin kecil nilai variabel X (bebas), maka makin besar nilai variabel Y (terikat), atau sebaliknya makin besar nilai variabel X (bebas), maka makin kecil pula nilai variabel Y (terikat).

c. Apabila nilai $r = 0$

Hubungan antara variabel X (bebas) dan variabel Y (terikat) tidak terdapat hubungan sama sekali. Variabel X (bebas) tidak memberikan kontribusi pada peningkatan kontribusi pada peningkatan variabel Y (terikat)

Apabila nilai $r = 1$ atau $r = -1$

Artinya telah terjadi hubungan yang sempurna antara variabel X (bebas) dengan variabel Y (terikat) Untuk $r = 1$, berarti terdapat hubungan positif yang sempurna antara variabel X (bebas) dengan variabel Y (terikat). Sebaliknya apabila $r = -1$, berarti terdapat hubungan negatif yang sempurna antara variabel X (bebas) dengan variabel Y (terikat).

4. Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi yang biasa disimbolkan dengan huruf (KD) adalah koefisien untuk mengetahui besarnya keselamatan dan kesehatan kerja (variabel X) terhadap Kinerja karyawan (variabel Y) dan hasilnya dalam bentuk persentase (%). Berikut ini adalah rumus untuk menentukan koefisien determinasi :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = korelasi Parsial

Besarnya nilai koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi atau sumbangan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis ini berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Untuk mengetahui lebih jelas lagi tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Trakindo Utama Cabang BSD.

5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Fungsi utama dari analisis koefisien regresi merupakan cerminan atau yang menggambarkan ada atau tidaknya pengaruh y terhadap x, atau pengaruh x terhadap y.

Salah satu model yang paling gampang untuk menjelaskan pengaruh itu adalah regresi linier sederhana, yaitu $y^2 = a + bx$

Dimana rumusnya:

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

$$a = \frac{\sum y}{n} - \frac{b \sum x}{n}$$

Diketahui :

n = jumlah sampel penelitian

x = variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

y = variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = konstanta (nilai Y apabila $X=0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan dan penurunan)

6. Pengujian Hipotesis

Bentuk hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah hipotesis asosiatif, karna pada penelitian ini menantang hubungan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut sugiyono (2014:69), menjelaskan hipotesis asosiatif sebagai berikut "Hipotesis asosiatif merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menyangkan hubungan antara dua variabel atau lebih".

Langkah-langkah pengujian hipotesis ini dimulai dengan menetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, pemilihan tes statistik dan perhitungan nilai statistik, penetapan tingkat signifikan, menetapkan kriteria pengujian dan penarikan kesimpulan.

Sebelum menguji tingkat signifikan, kita menentukan hipotesis penelitian terlebih dahulu yaitu :

$H_0 = 0$, tidak terdapat hubungan signifikan antara pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.TU.

$H_1 = 0$, terdapat hubungan yang signifikan antara pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.TU.

Untuk mengetahui apakah korelasi antara variabel X dan variabel Y kuat atau tidak, mengetahui seberapa besar peranan tersebut, Maka perlu dilakukan pengujian dengan rumus t_{hitung} .

Rumus yang digunakan menurut Sugiono (2014:215) adalah :

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

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden / banyaknya sampel

Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis adalah :

a. Menentukan Taraf Signifikan

Dalam menentukan taraf nyata (α) yang digunakan yaitu 5% atau 0,05

b. Derajat kebebasan = $n-2$

c. Menentukan t -hitung menurut Sugiyono (2010:250)

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

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Keterangan:

t = jumlah data yang mempunyai angka

r = Koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

F. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Untuk memperoleh gambaran umum tentang responden yang terlibat dalam penelitian ini, berikut akan dikelompokkan atau diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia pendidikan dan lama bekerja. Melihat dari penyebaran kuesioner maka peneliti

mendapatkan penilaian atau jawaban yang beragam dan dapat digambarkan karakteristik responden tersebut.

a. Jenis Kelamin

Didalam penelitian ini dikumpulkan data primer untuk mengetahui keselamatan kerja dan kesehatan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD melalui penyebaran kuesioner kepada 110 responden yang menjadi sampel penelitian. Adapun data tabel sebagai berikut :

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Data olahan kuesioner 2017

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
Laki – Laki	65	59,10 %
Perempuan	45	40,90%
Jumlah	110	100 %

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk responden PT. Trakindo Utama Cabang BSD yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 65 orang atau 59,10 % dan untuk responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 orang atau 40,90% . hal ini dapat digambarkan bahwa secara umum karyawan didominasi oleh laki-laki.

b. Usia

Data Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Data olahan kuesioner 2017

Usia	Frekuensi	Presentase(%)
20 – 30 tahun	44	40%
31 – 40 tahun	28	25,45%
41 – 50 tahun	25	22,73%
>50 tahun	13	11,82%
Total	110	100%

Dari tingkat usia responden yang ikut serta dalam pengisian instrumen kuesioner dapat diketahui bahwa, responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 44 orang atau 40%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 28 orang atau 25,45%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 25 orang atau 22,73%, responden yang berusia >50 tahun sebanyak 13 orang atau 11,82%. Yang berarti bahwa PT. Trakindo Utama Cabang BSD di dominasi oleh karyawan dengan usia 20-30 tahun.

c. Jenis Pendidikan

Data Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan

Sumber : Data olahan kuesioner 2017

Pendidikan	Jumlah	Persentase
STM (Sederajat)	12	10,90%
D3 (Diploma)	30	27,28%
S1 (Sarjana)	48	43,64%
S2 (Pasca Sarjana)	20	18,18%
Total	110	100%

Dari tingkat pendidikan responden yang ikut serta dalam pengisian instrumen kuesioner dapat diketahui bahwa, yang berpendidikan STM/SMA sebanyak 12 orang atau 10,90%, responden yang berpendidikan D3 (Diploma) sebanyak 30 orang atau 27,28%, responden yang berpendidikan S1 (Sarjana) sebanyak 48 orang atau 43,64%, responden yang berpendidikan S2 (Pasca Sarjana) sebanyak 20 orang atau 18,18%. Yang berarti bahwa karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD di dominasi oleh responden yang berpendidikan S1 (Sarjana).

d. Masa Kerja

Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber : Data olahan kuesioner 2017

Masa kerja	Jumlah	Presentase (%)
< 5 tahun	25	22.72 %
5-10 tahun	44	40%
10-15 tahun	15	13,63%
>15 tahun	26	23,63 %
Total	110	100%

Dari masa kerja karyawan yang ikut serta dalam pengisian instrumen kuesioner dapat diketahui bahwa, responden yang memiliki masa kerja <5 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 22,72 %, responden yang memiliki masa kerja 5-10 tahun sebanyak 44 orang atau 40%, responden yang memiliki masa kerja 10-15 tahun sebanyak 15 orang atau 13,63% , responden yang memiliki masa kerja >15 tahun sebanyak 26 orang atau 23,63 %. Yang berarti bahwa karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja 5-10 tahun .

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Penilaian analisis regresi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD. Dimana rumusnya :

$$y = a + bx$$

Dimana rumusnya:

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

$$a = \frac{\sum y}{n} - \frac{b \sum x}{n}$$

Diketahui :

n = jumlah sampel penelitian

x = variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

y = variabel terikat (Kinerja Karyawan)

$n = 110$

$\sum x = 4625$

$\sum y = 6543$

$\sum x^2 = 195941$

$(\sum x)^2 = (4625)^2$

$\sum x.y = 275993$

Menghitung rumus b :

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

$$b = \frac{110.(275993) - (4625)(6543)}{110.195941 - (4625)^2}$$

$$b = \frac{30359230 - 30261375}{97855}$$

$$b = \frac{162885}{162885}$$

$$b = 0,6007$$

Menghitung rumus a :

$$a = \frac{\sum y}{n} - \frac{b \sum x}{n}$$

$$a = \frac{6543 - 0,6007}{110}$$

$$a = \frac{6543 - 0,6007}{110}$$

$$a = 59,4818 - 0,0054$$

$$a = 59,476$$

$$Y = 59,476 + 0,6007 x$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar **59,476** merupakan hasil nilai konstanta menyatakan bahwa jika **X = 0** maka **Y=59,476**.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) Terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar **0,6007**. Hal ini berarti jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) naik 1 maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar **0,6007**.

3. Uji Koefisien Korelasi

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas, untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* dengan cara perhitungan sebagai berikut :

Maka dapat diketahui :

$$n = 110$$

$$\sum x = 4625$$

$$\sum y = 6543$$

$$\sum x^2 = 195941$$

$$\sum y^2 = 391695$$

$$\sum x.y = 275993$$

$$(\sum x)^2 = (4625)^2$$

$$(\sum y)^2 = (6543)^2$$

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

$$r_{xy} = \frac{110 \cdot (275993) - (4625) \cdot (6543)}{\sqrt{110 \cdot 195941 - (4625)^2 \cdot (110 \cdot 391695 - (6543)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{(21553510 - 21390625) \cdot (43086450 - 42810849)}{97855}$$

$$r_{xy} = \frac{(162885) \cdot (275601)}{97855}$$

$$r_{xy} = \frac{\sqrt{44891268885}}{97855}$$

$$r_{xy} = \frac{211875,59}{97855}$$

$$r_{xy} = 0,4619$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* diperoleh nilai **r = 0,4619**, selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dengan tabel pedoman koefisien korelasi sebagai berikut :

Interprestasi Koefisien Korelasi	
Internal Koefisien	Tingkat Hubungan

0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil koefisien korelasi sebesar **0,4619** memiliki pengaruh yang sedang, yang artinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) berpengaruh sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD.

4. Koefisien Determinasi

Setelah mengetahui besarnya pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan koefisien korelasi, maka selanjutnya dicari koefisien determinasi dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X terhadap Y, yaitu dengan cara sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,4619)^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,2133) \times 100\%$$

$$KD = 21,33 \%$$

Nilai koefisien determinasi diatas menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki hubungan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 21,33% sedangkan sisanya yaitu 78,67% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

5. Uji Hipotesis (Uji-t)

Untuk selanjutnya dilakukan uji signifikan korelasi dengan menggunakan uji t untuk mengetahui apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

$$t = \frac{0,4619 \sqrt{110-2}}{\sqrt{1-(0,4619)^2}}$$

$$t = \frac{0,4619 \sqrt{108}}{\sqrt{1-0,2133}}$$

$$t = \frac{0,4619 \cdot 10,3923}{\sqrt{1-0,2133}}$$

$$t = \frac{4,8002}{\sqrt{0,7867}}$$

$$t = \frac{4,8002}{0,8870}$$

$$t = 5,4114$$

Dari hasil penghitungan uji hipotesis diatas maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} atau 5,4114 > 1.9822 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD.

G. Kesimpulan

Berdasarkan hasil data penelitian dan hasil analisis data penelitian yang telah dibahas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk variabel Keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebesar 41,63% dan yang menjawab setuju sebesar 41,72%. Berdasarkan data tersebut dapat penulis simpulkan dalam kategori baik, yaitu lingkungan kerja di lokasi proyek dan kantor sudah aman dan nyaman sesuai standar operasional prosedur.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari mayoritas responden sangat setuju sebesar 63,72% dan yang menjawab setuju sebesar 53,09%. Berdasarkan data tersebut dapat penulis simpulkan bahwa kinerja perusahaan akan semakin baik apabila pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan.
3. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang Bsd dari analisa data yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = a+b(x)$ yang telah ditemukan adalah $59,476+0,6007(x)$ persamaan regresi yang telah ditemukan tersebut dapat diartikan bahwa, jika keselamatan dan kesehatan kerja (x) naik 1 maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,6007. Korelasi $r_{xy} = 0,4619$ masuk dalam interval 0,400-0,599 tingkat hubungan korelasi sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang Bsd. Hasil dari determinasi keselamatan dan kesehatan kerja memberikan kontribusi sebesar $KD = 21,33\%$, terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 78,67% dipengaruhi faktor lainnya. Dari perhitungan uji hipotesis diatas maka dapat dilihat bahwa $t\text{-hitung} >$ dari $t\text{-tabel}$ atau $5,4114 > 1,9822$ maka menunjukkan hasil yang signifikan atau dengan kata lain $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang Bsd.

H. Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Dessler, Gary. 2011. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Hadipoetro, Sajidi. 2014. “*Manajemen Komprehensif Keselamatan Kerja*”. Jakarta: Nusindo Printing.
- Handoko, T. Hani. 2012. “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manuaia* “. Edisi kedua dan cetakan kesembilan belas. Yogyakarta: BPFE.
- Handoyo. 2016. “*Jumlah Kecelakaan di Indonesia Masih Tinggi*”. (<http://nasional.kontan.co.id>).
- Hartatik, Indah Puji. 2014. “*Buku Praktis Mengembangkan SDM*”. Jogjakarta: Laksana.
- Iqbal. 2016. “*Kemanker Gelar Penganugerahan K3 Award 2016*”. (<http://progresnews.info>).
- Malayu SP. Hasibuan. 2015. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi revisi dan cetakan kedelapanbelas. Jakarta: PT. BUMI AKSARA.
- Moehariono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*”. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Ramdani, Ahmad R. 2013. “*Analisis Tingkat Risiko Keselamatan Kerja Pada Kegiatan Penambangan Btubara Bagian Mining Operation. PT. Thiess Contractor Indonesia Sangatta Mine Project Kalimantan Timur Tahun 2013*”.

- Ramli, Soehatman. 2014. *"Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001"*. Jakarta: PT. Dian Rakyat.
- Ridhotullah Subekti dan Jauhar, Muhammad.2015. *"Pengantar Manajemen"*. Jakarta: Prestasi Puatakaraya.
- Robbins, Stephen P dan Coutler, Mary.2014.*"Manajemen"*, Edisi Ke Sepuluh, Jakarta: Erlangga.
- Samsudin, Sadili. 2010. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Penerbit: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti . 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil"*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2014. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi ketiga dan cetakan kedua. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siti Al Fajar dan Tri Heru. 2015. *"Manajemen Sumberdaya Manusia"*. Edisi ke tiga dan cetakan kedua. Yogyakarta: Unit penerbit dan percetakan sekolah tinggi ilmu manajemen YKPN.
- Sugiono. 2014. *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kalitatif dan R&D"*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sunyoto, Danang.2012.*"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta : CAPS.
- Suryabrata, Sumadi. 2012. *"Metodologi Penelitian"*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Tarwaka. 2014. *"Keselamatan & Kesehatan Kerja"*. Surakarta: Harapan Press.
- Wibowo. 2016. *"Manajemen Kinerja Edisi kelima"*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, Albert dkk. 2015.*"Evaluasi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dengan Metode Hirarc Pada PT. Charoen pokphand Indonesia"*. Dalam Jurnal Tirta: Vol 3, No.1,(Januari), Jakarta.
- Wirawan. 2015. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia"*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.