

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WHS GLOBAL MANDIRI

Oleh

Putri Dwi Jayanti, Andrian Wahyudi
STMT Malahayati

ABSTRAK

Putri Dwi Jayanti, Andrian Wahyudi : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. WHS Global Mandiri.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT WHS Global Mandiri. Jumlah anggota populasi sebanyak 561 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Dan penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh hasil sebanyak 84 responden yang akan dijadikan sampel dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai variabel *independent* (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (Y). Pengolahan data dalam penelitian ini dibantu dengan program *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 21. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT WHS Global Mandiri. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan nilai $Y = 1.766 + 0.541X$ dengan nilai t hitung 4.623 serta nilai signifikansi 0.000.

Kata kunci : Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan 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 ialah Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Perusahaan-perusahaan pelayaran umumnya memiliki risiko kecelakaan kerja yang besar, Berbagai peristiwa telah menimpa pekerja akibat perlakuan tidak aman yang menimbulkan kecelakaan kerja. Penyebab lain yang sering menimbulkan kecelakaan kerja adalah kurangnya pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam penggunaan peralatan dan perlengkapan kerja.

Kesalahan di dalam penggunaan peralatan, kurangnya perlengkapan alat pelindung tenaga kerja, serta keterampilan tenaga kerja yang kurang memadai ternyata dapat menimbulkan kemungkinan bahaya yang sangat besar berupa kecelakaan kerja, kebakaran, peledakan, pencemaran

lingkungan dan penyakit. Kecelakaan kerja akan menimbulkan hal-hal yang sangat negatif yaitu, berupa kerugian ekonomis serta dapat pula mengakibatkan penderitaan manusia atau tenaga kerja yang bersangkutan. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak aman dan kurang sehat juga dapat mengganggu tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari fenomena tersebut, maka perlu sekali adanya usaha-usaha perlindungan terhadap tenaga kerja

Tingkat kecelakaan kerja dan berbagai ancaman keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Indonesia masih cukup tinggi. Berbagai kecelakaan kerja masih sering terjadi dalam proses produksi terutama di sektor jasa konstruksi. Berdasarkan laporan *International Labor Organisation* (ILO), setiap hari terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan korban fatal sekira 6.000 kasus. Sementara di Indonesia setiap 100.000 tenaga kerja terdapat 20 orang fatal akibat kecelakaan kerja. Tak hanya itu, menurut kalkulasi ILO, kerugian yang harus ditanggung akibat kecelakaan kerja di negara-negara berkembang juga tinggi, yakni mencapai 4% dari GNP (*gross national product*). "Suara Pembaruan" (15 Januari 2019).

PT WHS Global Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia solusi logistik dan transportasi laut terpadu untuk pebisnis yang terkemuka di Indonesia maupun Internasional. Memiliki lebih dari 20 tahun pengalaman dalam bidang usaha ini, PT WHS Global Mandiri dikenal memiliki reputasi pelayanan dengan kualitas tinggi dan dapat diandalkan, terutama melayani industri transportasi laut terbesar di Indonesia.

PT. WHS Global Mandiri didirikan di Jakarta, Indonesia pada tahun 2000 sebagai perusahaan pelayanan. Seiring waktu, fasilitas, armada dan lingkup layanan tumbuh dan berkembang menjadi penyedia jasa logistik dan transportasi utama yang mampu memenuhi kebutuhan klien dengan konsisten. Pada tahun 2011, PT WHS Global Mandiri menjadi salah satu Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta (sekarang Bursa Efek Indonesia). Pada tahun yang sama, PT WHS Global Mandiri juga menjadi bagian dari grup Indika Energy.

Menerapkan standar operasi internasional dan *industry best practices* untuk memastikan layanan yang efisien dan dapat diandalkan untuk para pelanggan, PT WHS Global Mandiri berkomitmen untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan melalui pengambilan keputusan strategis dan aktivitas operasional yang handal.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan Sistem keselamatan dan kesehatan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Berikut definisi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut para ahli: keselamatan kerja menurut Prof. Dr. Wilson Bangun (2012:377) adalah Perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya.

Mondy dan Noe (2005:360) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:245) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat.

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merusak harta benda atau kerugian terhadap proses. Kecelakaan ini biasanya terjadi akibat kontak dengan suatu zat atau sumber energi. Secara umum kecelakaan kerja dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

1. Kecelakaan industri yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja karena adanya potensi bahaya yang melekat pada bagian tersebut.
2. Kecelakaan dalam perjalanan yaitu kecelakaan yang terjadi di luar tempat kerja yang berkaitan dengan adanya hubungan kerja.

Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Berikut definisi kinerja menurut para ahli : Kinerja menurut Wirawan (2009:5) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kemudian menurut Rivai (2004:309) adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Irfham fahmi (2013:2) Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama periode tertentu. Dari pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan.

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, dan kehadiran di tempat kerja.

PT WHS Global Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia solusi logistik dan transportasi laut terpadu untuk bahan curah yang terkemuka di Indonesia. Perusahaan ini telah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan tingkat risiko pada masing-masing jenis pekerjaan. PT WHS Global Mandiri mulai menerapkan sistem manajemen terintegrasi untuk kualitas, keselamatan, kesehatan dan lingkungan disebut Mitra QSHE (Mitra Segara Sejati Kualitas Keselamatan Kesehatan & Lingkungan), yang sudah dilaksanakan di semua bidang operasional MBSS. Mitra QSHE adalah sistem manajemen terpadu yang memenuhi standar dari ISM Code (Sistem Manajemen untuk Sailing Keselamatan), OHSAS 18011 (Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja), ISO 14001 (Sistem Manajemen Lingkungan), ISO 9001 (Sistem Manajemen Mutu). Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada PT WHS Global Mandiri berdasarkan OHSAS 18011-2007, Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, UU no.1 Tahun 1970, UU no.23 tahun 1992. Menurut dasar hukum peraturan perundang-undangan yang diatur dalam undang-undang tentang keselamatan kerja No 1 tahun 1970 pasal 2 yaitu” untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja meliputi seluruh aspek pekerjaan yang berbahaya, dari segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia”.

Kecelakaan kerja berhubungan dengan hubungan kerja di perusahaan, Hubungan kerja dalam hal ini adalah kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh karyawan itu atau kesalahan dalam peralatan yang digunakan oleh karyawan pada waktu melaksanakan pekerjaan.

Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah dilaksanakan oleh banyak perusahaan yang bertujuan untuk mengurangi atau menghindari risiko kecelakaan kerja (*zero accident*).

Tabel 1.1
Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT WHS Global Mandiri

Uraian	2019	2020	2021
Total accident (freq)	0	0	0
Lost time injuries (freq)	0	0	0
Total lost time (Hrs)	0	0	0
Total First Aid	9	10	8

Sumber: Departemen SHE PT MBSS 2019-2021

Dari data diatas dapat kita ketahui bahwa tidak terjadi kecelakaan kerja yang dapat mempengaruhi jam kerja selamat, yang terjadi hanya kecelakaan yang membutuhkan penanggulangan pertolongan pertama (*First Aid*), setelah itu karyawan dapat kembali meneruskan pekerjaannya. Kecelakaan kerja yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh karyawan tidak memenuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak menggunakan alat pelindung keselamatan.

Kinerja keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik akan membantu meningkatkan daya saing perusahaan, karena itu perusahaan kelas dunia yang peduli dengan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki prinsip *good safety is good bussiness*.

Perusahaan menyadari bahwa kinerja keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan berakibat positif bagi bisnis perusahaan, perusahaan memperlakukan dan menilai aspek keselamatan dan kesehatan kerja setara dengan aspek lainnya dalam organisasi. Perusahaan juga melihat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari strategi bisnis untuk mencapai produktivitas dan profit yang tinggi. Karena itu perusahaan menempatkan keselamatan dan kesehatan kerja setara dengan aspek lainnya dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan mengenai **“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WHS GLOBAL MANDIRI”**

1.2 Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka identifikasi permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah pengukuran kinerja berdasarkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat diterapkan PT WHS Global Mandiri?
2. Apakah Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) PT WHS Global Mandiri sudah dilakukan secara optimal ?
3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT WHS Global Mandiri ?
4. Bagaimana Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada PT WHS Global Mandiri?
5. Apakah manfaat yang diperoleh dari pentingnya penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai tolak ukur kinerja karyawan PT WHS Global Mandiri ?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang akan dibahas, Maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengukuran kinerja karyawan PT WHS Global Mandiri .

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan atas keterbatasan yang dimiliki oleh penulis seperti waktu, tenaga, biaya dan pengkajian teori. Untuk itu penelitian ini dibatasi oleh penulis pada masalah yang berkaitan dengan “ Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT WHS Global Mandiri ”.

1. Penelitian ini hanya membahas tentang “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT WHS Global Mandiri”
2. Obyek Penelitian ini hanya pada Karyawan PT WHS Global Mandiri .
3. Periode Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2021

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : Bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT WHS Global Mandiri?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT WHS Global Mandiri.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini bermanfaat bagi upaya peningkatan mutu Pendidikan dan memberikan sumbangsih teoritis pada dunia pendidikan dan khususnya yang berkaitan tentang Program K3 yang mempengaruhi kinerja karyawan.

a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan lanjutan dari proses belajar mengajar dalam rangka mencoba menerapkan ilmu yang pernah penulis terima dengan keadaan yang ada dilapangan, sehingga penulis harapkan dengan penelitian ini dapat menjadi pengalaman praktis dan mengetahui sejauh mana kemampuan teoritis tersebut dapat diterapkan dalam praktek sehari-hari.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi PT WHS Global Mandiri

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan mengungkapkan masalah yang timbul serta saran-saran untuk memecahkannya, sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat kepada para karyawannya sendiri.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan terarah mengenai masalah yang akan dibahas dalam sistematika penulisan ini, akan digambarkan secara umum dan singkat mengenai bab-bab yang ada dalam Proposal ini. Adapun isi dari masing-masing bab secara singkat adalah sebagai berikut :

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2009:2) memberikan pengertian Manajemen sebagai berikut: “Manajemen adalah Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-

sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Hilman (2014:15) manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan yang sama.

G.R. Terry (2014:16) mengatakan bahwa Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya..

Dari ketiga pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu proses bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien dengan menggunakan orang-orang melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Simamora (2004:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Hal yang sama dikemukakan oleh Heidjrachman dan Suad Husnan (2002:5) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

Gomes (2003:4) Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai saran-saran dan tujuan-tujuan individual, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional.

Dari pengertian-pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah Suatu Manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Sedangkan tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.3 Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Berikut definisi keselamatan dan kesehatan kerja menurut para ahli: Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Prof. Dr. Wilson Bangun (2012:377) adalah Perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya.

Mondy dan Noe (2005:360) Keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik.

Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:245) menyatakan bahwa Keselamatan adalah Merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Sedangkan Mangkunegara (2002:163) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat.

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merusak harta benda atau kerugian terhadap proses. Kecelakaan ini biasanya terjadi akibat kontak dengan suatu zat atau sumber energi.

Secara umum kecelakaan kerja dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

1. Kecelakaan industri yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja karena adanya potensi bahaya yang melekat pada bagian tersebut.
2. Kecelakaan dalam perjalanan yaitu kecelakaan yang terjadi di luar tempat kerja yang berkaitan dengan adanya hubungan kerja.

Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

2.1.4 Alasan Pentingnya Keselamatan Dan kesehatan Kerja

Menurut Prof. Dr. Wilson Bangun (2012:378) Terdapat tiga alasan mengapa program keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain adalah :

1. Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan perlindungan atas pekerjaannya atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan itu untuk membantu dan memperingan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarganya.

2. Hukum

Alasan Lain yang sama pentingnya dengan moral, terdapat juga alasan hukum yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Undang-undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi risiko kerja yang dihadapinya yang ditimbulkan pekerjaan. Setiap negara memiliki undang-undang tentang ketenagakerjaan, tetapi memiliki perbedaan mengenai tanggung jawab atas bagian-bagian yang menjadi beban yang harus ditanggung para pemberi kerja. Namun memiliki kesamaan perihal melindungi pekerja atas keselamatan dan kesehatan pekerja dalam menjalankan tugasnya.

Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawabnya dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Tertera pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja, baik di darat, di dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan, menyatakan bahwa perusahaan berkewajiban melaksanakan pemeriksaan atas kesehatan fisik dan mental para pekerjanya.

Demikian pula dengan para pekerja wajib menggunakan alat pelindung diri sesuai peraturan serta mematuhi semua persyaratan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan oleh perusahaan. Berdasarkan undang-undang, ketentuan-ketentuan, dan peraturan-praturan yang ditetapkan pemerintah tentang hal-hal yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pemberi kerja dan dipatuhi oleh pekerja itu

sendiri. Berbagai bentuk kecelakaan yang terjadi di Indonesia setiap tahunnya akibat tidak melaksanakan dan mematuhi undang-undang serta ketentuan tentang ketenagakerjaan.

3. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena berhubungan dengan pengeluaran biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja. Kebanyakan perusahaan membebaskan kerugian kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan kepada pihak asuransi, Kerugian-kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungan lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

Dewasa ini, pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja menjadi perhatian penting pada berbagai organisasi, karena semakin tingginya tingkat kecelakaan kerja yang dialami para pekerja. Hal ini berdampak pada rendahnya produktivitas yang berakibat pada kerugian yang dialami perusahaan. Disamping biaya pengobatan yang merupakan tanggungan perusahaan, terdapat biaya lain seperti hilangnya hari kerja karyawan, waktu kerja karyawan lain hilang karena menjenguk karyawan yang cidera, biaya pemeriksaan lanjutan, dan gaji dibayar penuh walaupun tidak bekerja.

Adapun kerugian yang diakibatkan dari kecelakaan dikategorikan atas kerugian langsung (*direct cost*) dan kerugian tidak langsung (*indirect cost*). Soehatman Ramli (2010:18).

1. Kerugian langsung (*direct cost*)

Kerugian langsung adalah kerugian akibat kecelakaan yang langsung dirasakan dan membawa dampak terhadap organisasi dan kerusakan pada sarana produksi.

a. Biaya pengobatan dan kompensasi

Kecelakaan kerja mengakibatkan cedera, baik cedera ringan, berat, cacat atau menimbulkan kematian. Cedera ini mengakibatkan tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik sehingga mempengaruhi produktivitas. Jika terjadi kecelakaan perusahaan harus mengeluarkan biaya pengobatan dan tunjangan kecelakaan sesuai ketentuan yang berlaku. Menurut Jamsostek biaya kompensasi yang dikeluarkan untuk pengobatan dan tunjangan kecelakaan selama tahun 2017 tercatat sebesar Rp 165,95 miliar untuk 65,474 kasus kecelakaan. Dengan demikian untuk setiap kecelakaan, rata-rata dikeluarkan biaya pengobatan dan kompensasi sebesar Rp. 2.534.593.

b. Kerusakan sarana produksi.

Dapat diakibatkan karena kebakaran, peledakan, dan kerusakan. Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk perbaikan kerusakan. Banyak pengusaha yang terlena dengan adanya jaminan asuransi terhadap aset organisasinya, namun kenyataannya, asuransi tidak membayar seluruh kerugian yang terjadi, karena ada hal-hal yang tidak termasuk dalam lingkup asuransi, seperti kerugian terhentinya produksi, hilangnya kesempatan pasar atau pelanggan. Karena itu sekalipun suatu aset telah diasuransikan, tidak berarti bahwa usaha pengamanannya tidak lagi diperlukan. Justru dengan tingkat pengamanannya yang baik akan menurunkan tingkat risiko yang pada nantinya akan menurunkan premi asuransi.

2. Kerugian tidak langsung (*Indirect cost*)

Kerugian tidak langsung adalah kerugian yang tidak terlihat sehingga sering disebut juga sebagai kerugian tersembunyi (*hidden cost*) misalnya kerugian akibat terhentinya proses produksi, penurunan produksi, klaim atau ganti rugi, dampak sosial, citra dan kepercayaan konsumen.

Kerugian tidak langsung antara lain :

a. Kerugian jam kerja

Jika terjadi kecelakaan, kegiatan pasti akan terhenti sementara untuk membantu korban yang cedera, penanggulangan kejadian, perbaikan kerusakan atau penyelidikan kejadian kerugian jam kerja yang hilang akibat kecelakaan jumlahnya cukup besar yang dapat mempengaruhi produktivitas.

b. Kerugian Produksi

Kecelakaan juga membawa kerugian terhadap proses produksi akibat kerusakan atau cedera pada pekerja. Perusahaan tidak bisa berproduksi sementara waktu sehingga kehilangan peluang untuk mendapat keuntungan.

c. Kerugian Sosial

Kecelakaan dapat menimbulkan dampak sosial baik terhadap keluarga korban yang terkait langsung maupun lingkungan sosial sekitarnya. Apabila seorang pekerja mendapat kecelakaan, keluarganya akan turut menderita. Bila korban tidak mampu bekerja atau meninggal, maka keluarga akan kehilangan sumber kehidupan, keluarga terlantar yang dapat menimbulkan kesengsaraan.

Dalam lingkup yang lebih luas, kecelakaan juga membawa dampak terhadap lingkungan sekitarnya. Jika terjadi bencana kebocoran, peledakan atau kebakaran, maka masyarakat sekitarnya akan turut panik atau mungkin menjadi korban.

d. Citra dan Kepercayaan Konsumen

Kecelakaan menimbulkan citra negatif bagi perusahaan karena dinilai tidak peduli keselamatan, tidak aman atau merusak lingkungan. Citra perusahaan sangat penting dan menentukan kemajuan suatu usaha, untuk membangun citra atau *company image*, organisasi memerlukan perjuangan berat dan panjang. Namun citra ini dapat rusak dalam sekejap jika terjadi kecelakaan atau bencana, lebih-lebih jika berdampak luas. Sebagai akibatnya masyarakat akan meninggalkan bahkan akan memboikot setiap produknya.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan unsur penting dalam bisnis suatu perusahaan, karena keselamatan dan kesehatan kerja sangat dibutuhkan dan penting bagi semua pihak, baik pekerja, pengusaha, serikat buruh, pemodal, pemasok, maupun masyarakat luas. Kinerja keselamatan dan kesehatan kerja yang lemah akan menurunkan kepercayaan konsumen terhadap suatu produk.

2.1.5 Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Prof. Dr. Tjutju Yuniarsih yang dikutip dari Mangkunegara (2002:158) bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

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

Menurut I Komang Ardana, dan Mujiati (2012:208) paling tidak ada empat manfaat yang dapat dipetik dari pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan.

1. Dapat memacu produktivitas kerja karyawan.
Dari lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh pada produktivitas. Dengan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan akan merasa terjamin dan terlindungi, sehingga secara tidak langsung dapat memacu motivasi dan kegairahan kerja mereka.
2. Meningkatkan efisiensi/Produktivitas perusahaan .
Karena dengan melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja memungkinkan semakin berkurangnya kecelakaan kerja sehingga akan dapat meningkatkan efisiensi dalam perusahaan.
3. Mengefektifkan pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia. Pekerja (karyawan) adalah kekayaan yang amat berharga bagi perusahaan. Semua pekerjaan ingin diakui martabatnya sebagai manusia. Melalui penerapan prinsip keselamatan dan kesehatan kerja pengembangan dan pembinaan terhadap tenaga kerja bisa dilakukan sehingga citranya sebagai manusia yang bermartabat dapat direalisasikan.
4. Meningkatkan daya saing produk perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja apabila dilaksanakan dalam perusahaan bermuara pula kepada penentuan harga barang yang bersaing, hal tersebut dipicu oleh adanya penghematan dalam biaya produksi perusahaan.

Tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja ini tidak dapat terwujud dan dirasakan manfaatnya, jika hanya bertopang pada peran tenaga kerja saja tetapi juga perlu peran dari para pimpinan kerja.

2.1.6 Undang-Undang dan Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Prof. Dr. Wilson bangun (2012:382) Angka kecelakaan kerja semakin tinggi, berdasarkan data jamsostek, angka kecelakaan kerja di Indonesia mengalami peningkatan. Tercatat 95.418 kasus pada tahun 20014, kondisi ini mengalami peningkatan menjadi 99.023 kasus pada tahun 20015 dan 95.624 kasus pada tahun 2016. Angka kecelakaan kerja yang tercatat belum menunjukkan jumlah yang sebenarnya terjadi secara nyata. Banyak kasus kecelakaan yang tidak termasuk dalam laporan dari berbagai instansi yang berwenang untuk mencatat kejadian tentang kecelakaan kerja.

Berbagai negara telah menetapkan undang-undang dan peraturan untuk menjamin dan melindungi tenaga kerjanya dari kecelakaan kerja. Adapun induk

peraturan yang mengatur mengenai keselamatan dan kesehatan kerja menurut I Komang Ardana dan Mujiati (2012:225) adalah :

1. Undang-undang Keselamatan kerja, Lembaran Negara No. 1 Tahun 1970

Undang-undang Keselamatan kerja, Lembaran Negara No. 1 Tahun 1970 adalah undang-undang keselamatan kerja yang berlaku secara nasional di seluruh wilayah hukum Republik Indonesia dan merupakan induk dari segala peraturan keselamatan kerja yang berada dibawahnya. Meskipun judulnya disebut dengan undang-undang keselamatan kerja sesuai dengan bunyi pasal 18, namun materi yang diatur termasuk masalah kesehatan kerja.

Pada tahun 1970 berhasil dikeluarkan undang-undang no.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang merupakan penggantian *Veiligheids Reglement* (VR) tahun 1910 dengan beberapa perubahan mendasar, antara lain sebagai berikut:

1. Bersifat lebih preventif
2. Memperluas ruang lingkup
3. Tidak hanya menitik beratkan pengamanan terhadap alat produksi.

Undang-undang no. 1 tahun 1970 tidak menghendaki sikap kuratif atau korektif atas kecelakaan kerja, melainkan menentukan bahwa kecelakaan kerja itu harus dicegah jangan sampai terjadi, dan lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat kesehatan. Jadi, jelaslah bahwa usaha-usaha peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja lebih diutamakan daripada penanggulangannya.

Secara umum, kecelakaan selalu diartikan sebagai kejadian yang tidak diduga sebelumnya. Sebenarnya, setiap kecelakaan itu dapat diramalkan atau diduga dari semula jika perbuatan dan kondisi tidak memenuhi persyaratan. Oleh karena itu, kewajiban berbuat secara selamat dan mengatur peralatan serta perlengkapan produksi sesuai dengan standar yang diwajibkan oleh undang-undang adalah suatu cara untuk mencegah terjadinya kecelakaan.

"Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional...."(I Komang ardana dan Mujiati, 2012:226)

Tujuan dan sasaran daripada undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja seperti pada pokok-pokok pertimbangan dikeluarkannya Undang-Undang No. 1 tahun 1970 maka dapat diketahui antara lain sebagai berikut :

1. Agar tenaga kerja dan setiap orang lainnya yang berada dalam tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat.
2. Agar sumber-sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien.

3. Agar proses produksi dapat berjalan tanpa hambatan apapun. Kondisi tersebut dapat dicapai antara lain apabila kecelakaan termasuk kebakaran, peledakan, dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan ditanggulangi. Karena itu, setiap usaha keselamatan dan kesehatan kerja tidak lain adalah pencegahan dan penanggulangan kecelakaan di tempat kerja untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

Undang-undang keselamatan kerja ini berlaku untuk setiap tempat kerja yang didalamnya terdapat tiga unsur, yaitu :

1. Adanya suatu usaha, baik usaha yang bersifat ekonomi maupun usaha sosial. Tempat kerja adalah tempat dilakukannya pekerjaan bagi suatu usaha, disana terdapat tenaga kerja yang bekerja dan kemungkinan adanya bahaya kerja ditempat itu. Tempat kerja tersebut mencakup semua tempat kegiatan usaha baik yang bersifat ekonomis maupun sosial.

Tempat kerja yang bersifat sosial antara lain ;

a. Tempat Rekreasi

b. Rumah Sakit

c. Tempat Ibadah

d. Tempat Berbelanja

e. Pusat Hiburan

2. Adanya tenaga kerja yang bekerja didalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu saja. Tenaga kerja dapat diartikan sebagai pekerja tetap maupun tidak tetap atau yang bekerja pada waktu-waktu tertentu. Misalnya rumah pompa, gardu transmisi, dan sebagainya yang tenaga kerjanya memasuki ruangan tersebut hanya sementara untuk mengadakan pengendalian, mengoperasikan instalasi, menyetel, dan sebagainya maupun yang bekerja secara terus menerus.

3. Adanya sumber bahaya.

Bahaya kerja adalah Sumber bahaya yang ditetapkan secara terperinci dalam bab II pasal 2 ayat (2) yang ditetapkan oleh instansi yang berwenang. Perincian sumber bahaya dikaitkan dengan :

a. Keadaan perlengkapan dan peralatan kerja

b. Lingkungan kerja

c. Sifat pekerjaan

d. Cara kerja

e. Proses produksi

2.1.7 Penyebab Timbulnya Kecelakaan Kerja

Menurut Prof. Dr. Wilson Bangun (2012:390) berdasarkan kejadian-kejadian yang telah terjadi pada berbagai peristiwa yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Terdapat tiga penyebab timbulnya kecelakaan kerja, antara lain perilaku karyawan itu sendiri, kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*) dan tindakan yang tidak aman (*unsafe Action*). Sering terjadi tindakan karyawan seperti mengerjakan pekerjaan dengan ceroboh, tidak mematuhi peraturan kerja, tidak mematuhi standar pelaksanaan operasi (*standard operating procedure*) dan tidak menggunakan alat pelindung diri, yang kebanyakan sebagai penyebab timbulnya kecelakaan kerja.

1. Kondisi yang Tidak Aman (*Unsafe Condition*),

Kondisi yang tidak aman merupakan penyebab terjadinya kecelakaan kerja yang bersumber dari lingkungan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut antara lain peralatan yang rusak, peralatan yang tidak aman, penerangan yang tidak baik, tempat penyimpanan barang atau peralatan yang tidak aman. Jenis-jenis kecelakaan yang biasa terjadi akibat faktor-faktor tersebut antara lain, terjepit terlindas, terpotong, terpleset, tertabrak, terkena jatuhnya benda keras, terkena benturan keras, kurangnya pendengaran dan penglihatan. Kebanyakan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja diakibatkan karena tidak memakai alat pelindung dan peralatan yang semestinya digunakan, kecerobohan, bekerja tidak sesuai dengan prosedur kerja, dan kurangnya pengetahuan dan pengalaman kerja. Berbagai

peraturan dan perundang-undangan yang ditetapkan untuk mengatasi kecelakaan kerja bertujuan menghindari faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja tersebut. Para supervisor dituntut agar dapat mengawasi para pekerja untuk melakukan seluruh petunjuk kerja dalam mengurangi risiko kecelakaan kerja.

2. Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Action*)

Kemungkinan kedua yang menyebabkan timbulnya kecelakaan kerja adalah tindakan yang tidak aman. Faktor ini merupakan tindakan manusia sebagai penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Kebanyakan pekerja mengalami kecelakaan kerja diakibatkan tindakan manusia atau pekerja seperti melaksanakan pekerjaan tidak mengikuti petunjuk penggunaan alat atau material, tidak menggunakan alat pelindung diri (APD), membuang benda sembarangan, tidak mengamankan peralatan dengan baik, bekerja pada posisi dan kecepatan tidak aman, dan bekerja dengan ceroboh. Tindakan-tindakan tidak aman sering menjadi permasalahan dalam menentukan siapa yang bertanggung jawab jika terjadinya peristiwa kecelakaan kerja. Memang berdasarkan tugas, kejadian seperti itu merupakan tanggung jawab sepenuhnya oleh supervisor, tetapi beberapa peristiwa terjadinya kecelakaan kerja bisa saja karena kelalaian pekerja itu sendiri (*human error*) karena itu, sangatlah penting diketahui faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja.

Selain itu secara spesifik, menurut Dr. Dewi Hanggraeni (2012:173-174) ada beberapa hal yang bisa dianggap sebagai sumber bahaya yang akan menyebabkan kecelakaan kerja apabila tidak ditanggulangi dengan baik, diantaranya adalah :

1. Bahan-bahan kimia berbahaya, Perusahaan harus memastikan apabila aktivitas kerjanya melibatkan penggunaan bahan-bahan kimia. Selain itu, para pekerja pun harus diberi pelatihan bagaimana menangani bahan-bahan tersebut sehingga menjadi waspada.
2. Kebisingan dan getaran yang berlebihan. Ada kalanya pekerja diharuskan bekerja dekat dengan mesin yang menimbulkan suara bising terus-menerus atau pekerja harus bekerja dengan mesin yang memberikan efek getaran terhadap badan ketika dioperasikan. Apabila tidak ditangani dengan benar, maka potensi timbulnya bahaya dari kebisingan dan getaran ini bisa signifikan. Pekerja mungkin saja akan kehilangan pendengaran dan kontrol akan tubuhnya. Karena itu, perusahaan harus mengontrol kebisingan dan getaran yang berlebihan ini sehingga potensi timbulnya bahaya dapat diminimalkan.
3. Suhu udara ekstrim. Mungkin saja pekerja harus bekerja didalam suhu udara yang sangat panas atau sangat dingin. Untuk mengatasi kondisi tersebut dan tidak menyebabkan kecelakaan, maka perusahaan harus bisa mengantisipasinya. Misalkan, dengan memberikan baju perlindungan yang mampu menjaga pekerja dari suhu udara yang terlampaui ekstrim.
4. Ergonomis. Ini berkaitan dengan desain peralatan dan tempat kerja yang tidak memperhatikan kondisi lingkungan dan kebutuhan. Misalkan, ruang kerja yang terlalu sempit, meja yang terlalu rendah, mesin yang terlalu tinggi dan lain-lain.

2.1.8 Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Pengertian program keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2000:161) Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Pengertian program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik. Mangkunegara (2000:161).

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, Perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas.

Menurut Asri laksmi riani (2013:140) penerapan keselamatan kerja biasanya dapat dilihat secara langsung dengan adanya tanda-tanda peringatan yang biasa dijumpai baik di pabrik maupun di dalam kantor :

a. Tanda di dalam kantor

Biasanya peringatan apabila lantai licin, letak tangga darurat, letak alat pemadam kebakaran (apar) dan hydrant, tanda hati-hati apabila ada pintu atau dinding kaca yang bening dan lain-lain.

b. Tanda di dalam pabrik

Peringatan tamu wajib lapor di *security*, peringatan lalu lintas truk dan forklift, peringatan untuk mengenakan *helmet* dan memakai *safety shoes* (APD), jalur pejalan kaki, lampu kuning disetiap persimpangan jalan, dan lain-lain.

Program kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen, Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:263) berikut ini :

a. Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja.

b. Pemeriksaan keseluruhan para karyawan kunci (*key personal*) secara periodik.

c. Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.

d. Tersedianya peralatan dan staff media yang cukup.

e. Pemberian perhatian yang sistematis yang preventif masalah ketegangan.

f. Pemeriksaan sistematis dan periodik terhadap persyaratan sanitasi yang baik. Selain melindungi karyawan dari kemungkinan terkena penyakit atau

keracunan, usaha menjaga kesehatan fisik juga perlu memperhatikan kemungkinan-kemungkinan karyawan memperoleh ketegangan atau tekanan selama mereka bekerja. Dr wilson Bangun (2010:399) Tekanan mental atau stres kerja (*Work stress*) adalah tekanan mental yang dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang mengalami perubahan drastis, minimnya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan atas persyaratan pekerjaannya.

Kebanyakan karyawan yang mengalami stres diakibatkan karena empat factor yaitu :

a. Supervisor

Sempitnya wawasan supervisor dibarengi dengan aturan-aturan yang kaku dan tekanan-tekanan tiada henti untuk mencapai jumlah produksi yang tinggi dapat menimbulkan stres, stres juga dapat diakibatkan karena seringnya atasan memaksa para bawahan untuk bekerja tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki dan tidak memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan.

b. *Salary* (gaji)

Gaji menjadi penyebab timbulnya stres bila para pekerja merasa jasa yang disumbangkan tidak dihargai secara adil. Para pekerja merasa tidak adil bila jasa mereka dibayar lebih rendah dari pekerjaan lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama.

c. *Security* (Ketidakpastian)

Para pekerja merasa stres ketika mereka berada pada ketidakpastian (*security*) atas pekerjaan dimasa yang akan datang. Ketidakpastian kerja menimbulkan stres yang lebih besar dibandingkan dengan faktor-faktor lain, karena faktor lain itu pekerjaan mereka masih dalam keadaan aman di masa yang akan datang.

d. *Safety* (Keselamatan)

Faktor penting lainnya penyebab stres adalah keselamatan (*safety*), karena setiap pekerja akan selalu dibayangi rasa takut akan kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan cedera-cedera ringan dan berat bahkan kematian.

Menurut H.M.Yani (2012:159) faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja, baik dari penyakit akibat kerja maupun kecelakaan kerja, dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

1. Faktor fisik, yang meliputi penerangan, suhu udara, kelembaban, cepat rambat udara/kebisingan, suara, vibrasi, mekanis, radiasi, tekanan udara dan lain-lain.
2. Faktor Kimia, yaitu berupa gas, uap, debu, kabut, asap, awan, cairan, dan benda-benda padat.
3. Faktor Biologi, baik dari golongan hewan maupun dari tumbuh-tumbuhan.
4. Faktor Fisiologis, seperti konstruksi mesin, sikap dan cara kerja.
5. Faktor Mental-Psikologis, yaitu susunan kerja, hubungan diantara pekerja atau dengan pengusaha, pemeliharaan kerja dan sebagainya.

Usaha untuk menjaga kesehatan mental perlu juga dilakukan, Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:265) yaitu dengan cara:

- a. Tersedianya *psychiatrist* untuk konsultasi.
- b. Kerjasama dengan *psychiatrist* diluar perusahaan atau yang ada di lembaga-lembaga konsultan.
- c. Mendidik para karyawan perusahaan tentang arti pentingnya kesehatan mental.
- d. Mengembangkan dan memelihara program-program *human relation* yang baik.

Bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja, Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2000:162) adalah sebagai berikut:

- a. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- b. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- c. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.

Penerapan kesehatan kerja pada lingkungan kerja bisa dalam bentuk penyediaan klinik di tempat kerja, penyediaan dokter secara berkala atau penyediaan asuransi kesehatan yang disertai fasilitas untuk melakukan *general check-up* bagi setiap karyawan. Pada beberapa pabrik yang menggunakan bahan kimia biasanya juga memberikan makanan atau minuman tambahan (*suplemen*) untuk meningkatkan daya tahan tubuh, seperti penyediaan makanan ringan tambahan dan susu. Selain dari itu, perusahaan juga harus menyediakan alat pelindung diri seperti kacamata, penutup telinga, penutup hidung untuk fasilitas pabrik tertentu yang berpotensi mengganggu kesehatan para pekerja. (Asri laksmi riani, 2013:140)

Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, berikut ini dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan karyawan menurut Mangkunegara (2000:163) yaitu :

- a. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
 - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
 - 4) Pengaturan Udara
 - 5) Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 - 6) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- b. Pengaturan Penerangan
 - 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - 2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
- c. Pemakaian Peralatan Kerja
 - 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
- d. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

- 1) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang usang atau rusak.
- 2) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh.

2.1.9 Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Menurut Prof. Dr. Wilson Bangun (2012:386) Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah Pengoperasian fungsi-fungsi manajemen ke dalam kegiatan-kegiatan organisasi yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Secara khusus sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terdapat pada peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor PER 05/MEN/1996 Pasal 1, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Implementasi sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dalam organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja dengan melaksanakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dan efisien sehingga risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dicegah atau dikurangi. Setiap organisasi besar atau kecil memiliki risiko keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan sifat dan jenis kegiatannya masing-masing, yang berbeda adalah kualitas implementasinya. (Soehatman Rusli, 2010:55).

Menurut Prof. Dr. Wilson Bangun (2012:387) Tujuan utama dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu tindakan pengelolaan aktivitas-aktivitas organisasi untuk mengurangi atau menghilangkan risiko kecelakaan kerja yang dialami para anggota organisasi untuk mencapai keamanan dan kenyamanan kerja dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Berdasarkan peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor PER 05/Men/1996 Pasal 2, sebagai tujuan dan sasaran dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Sedangkan menurut Rudi Suardi (2007:3) tujuan dari sistem manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah :

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas.
2. Sebagai upaya untuk mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan gizi para tenaga kerja, merawat dan meningkatkan efisiensi dan upaya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipatgandakan gairah serta kenikmatan bekerja.

Soehatman Ramli (2010:48-49) berdasarkan tujuannya berbagai sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat digolongkan sebagai berikut:

1. Sebagai Alat ukur Kinerja Keselamatan dan kesehatan kerja dalam organisasi.

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja digunakan untuk menilai dan mengukur kinerja penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dalam organisasi. Pengukuran ini dilakukan melalui audit sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Di Indonesia, diberlakukan permenaker no.05 tahun 1996 tentang audit sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang menetapkan kriteria untuk mengukur kinerja keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan.

2. Sebagai pedoman implementasi keselamatan dan kesehatan kerja dalam organisasi.

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dapat digunakan sebagai pedoman atau acuan dalam mengembangkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Beberapa bentuk sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang digunakan sebagai acuan misalnya *ILO*

OHSMS Guidelines, American Petroleum Institute (API) HSEMS Guidelines, Oil and gas produser forum (OGP) HSEMS gudelines, ISRS dari DNV dan lain sebagai nya.

3. Sebagai dasar penghargaan (Awards)

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja juga digunakan sebagai dasar untuk pemberian penghargaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) atas pencapaian kinerja keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Penghargaan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini diberikan baik oleh instansi pemerintah maupun lembaga independen lainnya. Karena bersifat penghargaan, maka penilaian hanya berlaku untuk periode tertentu.

4. Sebagai Sertifikasi

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja juga dapat digunakan untuk sertifikasi penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dalam organisasi. Sertifikasi diberikan oleh lembaga sertifikasi yang telah diakreditasi oleh suatu badan akreditasi. Sistem sertifikasi dewasa ini telah berkembang secara global karena dapat diacu di seluruh dunia.

Menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 87, bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan. Undang undang ini tidak menyebutkan apa sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang harus dijalankan. Yang penting adalah menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dilingkungkannya masing-masing. Karena itu antara sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (Depnaker) dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja lainnya (termasuk OHSAS 18001) tidak perlu dipertentangkan karena masing-masing memiliki tujuan yang sama. Untuk mengetahui apakah suatu organisasi telah menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik perlu dilakukannya pengawasan oleh instansi berwenang, salah satu mekanisme pengawasan adalah dengan melakukan audit sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja melalui lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah atau melalui sertifikasi OHSAS 18011 yang telah disepakati sebagai standar global untuk menilai kinerja keselamatan dan kesehatan kerja organisasi.

Hasil audit ini nantinya digunakan sebagai bagian dari pengawasan dan pembinaan atas kinerja organisasi, misalnya pemberian penghargaan atau sertifikat bagi organisasi yang memiliki kinerja keselamatan dan kesehatan kerja yang baik. (Soehatman Ramli 2010)

Soehatman Ramli (2010:66) Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja berbeda antara suatu organisasi dengan lainnya yang ditentukan oleh beberapa faktor, antara lain :

- a. Ukuran Organisasi
- b. Lokasi kegiatan
- c. Kondisi budaya organisasi
- d. Jenis aktivitas organisasi
- e. Kewajiban hukum yang berlaku bagi organisasi
- f. Lingkup dan bentuk sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja
- g. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja organisasi
- h. Bentuk dan jenis risiko atau bahaya yang dihadapi.

Seperti yang telah diungkapkan diatas, bahwa Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan hal yang tidak dapat diabaikan lagi oleh perusahaan. Apabila perusahaan menerapkan manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik, maka menurut Dr. Dewi Hanggraeni (2012:172) Ada beberapa keuntungan yang bisa didapatkan oleh perusahaan, diantaranya :

- a. Menurunkan tingkat *turnover* pekerja
- b. Menciptakan kondisi kerja yang baik
- c. Mengurangi tingkat absensi
- d. Meningkatkan produktivitas

Sedangkan apabila perusahaan mengabaikan manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka beberapa dampak buruk yang akan ditimbulkan diantaranya :

- a. Meningkatnya angka kecelakaan dan kematian pekerja
- b. Terganggunya proses operasional perusahaan
- c. Mengurangi output produksi
- d. Terciptanya hubungan industri yang buruk

Selain itu, Perusahaan juga mungkin akan menghadapi tuntutan hukum dari pekerja atau keluarga pekerja yang mengalami kecelakaan dan juga tuntutan hukum dari pihak yang berwenang. Bahkan apabila dianggap sudah melebihi batas kewajaran, mungkin saja pemerintah melakukan penutupan paksa terhadap perusahaan.

A. Penerapan OHSAS 18001:2007

Sejak tahun 2007 PT WHS Global Mandiri memperoleh sertifikat OHSAS (*Occupational and Health Safety Assessment Series*) 18001-2007. Menurut OHSAS 18001:2007 yang dikutip dari Soehatman ramli (2010:46) *OHS management system : part of an organization's management system used to develop and implement its OH&S policy and manage OH&S Risks.*

- a. *A management system is a set of interrelated element used to establish policy and objectives and to achieve those adjective*
- b. *A management system includes organizational structure, planning activities (including for example, risk assessment and the setting of objective), responsibilities, practices, procedures, process and resources.*

Soehatman Ramli (2010:59-60) OHSAS 18011 dikembangkan oleh OHSAS project Group, Konsorsium 43 organisasi dari 28 negara. Tim ini melahirkan kesepakatan menetapkan sistem penilaian (*assessment*) yang dinamakan OHSAS 18000 yang terdiri atas dua bagian, yaitu OHSAS 18001 yang Memuat spesifikasi standar atau persyaratan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dan OHSAS 18002 sebagai Pedoman pengembangan dan penerapan (Implementasi) .

OHSAS 18001 bersifat generik dengan pemikiran untuk dapat digunakan dan dikembangkan oleh berbagai organisasi sesuai dengan sifat, skala kegiatan, risiko serta lingkup kegiatan organisasi. OHSAS 18001:2007 secara formal dipublikasikan pada bulan juli 2007 sebagai pengganti OHSAS 18001:1999. Sejak diperkenalkan pada tahun 1999, standar ini telah berkembang pesat dan digunakan secara global.

Secara umum, OHSAS 18001 dapat digunakan bagi setiap organisasi yang ingin :

- 1) Mengembangkan suatu sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja untuk menghilangkan atau mengurangi risiko terhadap individu atau pihak terkait lainnya yang kemungkinan terpapar oleh aktivitas organisasi.
- 2) Menerapkan, memelihara atau meningkatkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).
- 3) Memastikan bahwa kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja telah terpenuhi.
- 4) Menunjukkan kesesuaian organisasi dengan standar sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) dengan cara :
 - a) Pernyataan sendiri bahwa organisasi telah memenuhi standar sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja
 - b) Memperoleh konfirmasi kesesuaian sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja oleh pihak ketiga yang memiliki kepentingan dengan organisasi seperti pelanggan dan pemasok.
 - c) Mendapatkan konfirmasi tentang pernyataan sendiri oleh pihak eksternal organisasi.
 - d) Memperoleh sertifikasi/registrasi sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) oleh badan sertifikasi.

B. Komitmen Manajemen

Soehatman ramli (2010:123-124) Komitmen merupakan kunci keberhasilan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, tanpa komitmen kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah disusun dengan baik tidak akan bermakna. Komitmen ibarat energi yang menggerakkan keselamatan dan kesehatan kerja organisasi. OHSAS 18001 mensyaratkan agar manajemen puncak menunjukkan komitmennya dalam mendukung pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja seperti memastikan tersedianya sumber daya yang diperlukan. namun yang paling penting adalah peran serta dan dukungan positif manajemen terhadap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dalam organisasi. Untuk itu manajemen harus memperlihatkan komitmennya (*visible commitment*) agar dapat terlihat dan dirasakan oleh setiap unsur dalam organisasi misalnya

- a. Memberikan teladan atau contoh dalam tindakan sehari-hari seperti penggunaan alat-alat keselamatan
- b. Menempatkan isu keselamatan dan kesehatan kerja sebagai prioritas pada rapat manajemen
- c. Meluangkan waktu untuk terlibat atau hadir dalam forum atau kegiatan keselamatan dan kesehatan kerja yang diadakan di lingkungan organisasi
- d. Menempatkan isu dan pertimbangan keselamatan dan kesehatan kerja dalam proses pengambilan keputusan, khususnya yang bersifat strategis
- e. Mendorong pekerja dan semua unsur untuk memberikan dukungan atau kontribusi dalam keselamatan dan kesehatan kerja
- f. Mendukung penyediaan sumberdaya waktu, dana, sarana, untuk menunjang program keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Menurut Suardi (2007:113-114) Tanggung jawab dan wewenang Manajemen puncak, adalah

- a) Menetapkan kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- b) Memastikan sistem manajemen K3 diterapkan
- c) Menunjuk wakil manajemen
- d) Menyediakan sumber daya yang cukup untuk sistem manajemen K3
- e) Menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat
- f) Menetapkan dan memelihara program K3
- g) Memberikan dukungan bagi level manajemen dalam aktivitas K3
- h) Menyediakan informasi K3 bagi pekerja
- i) Memastikan pekerja mendapatkan pelatihan, disertifikasi jika dipersyaratkan
- j) Memastikan alat pelindung diri yang digunakan sesuai dan dalam kondisi yang baik
- k) Melakukan evaluasi kinerja K3 level manajemen
- l) Menyediakan perangkat bagi pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K)

Sedangkan tanggung jawab dan wewenang level manajemen antara lain :

- a) Memastikan pekerja menggunakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan.
- b) Memberikan pemahaman pada pekerja tentang potensi bahaya yang dapat terjadi di tempat kerja
- c) Jika diperlukan, membuat bahaya dan penilaian instruksi kerja atau prosedur tentang penggunaan alat pelindung diri.

Adapun Kompetensi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang harus dimiliki pada level manajemen antara lain :

- a. Memiliki kualifikasi berupa pengetahuan, pelatihan, dan pengalaman
- b. Mengenal dengan baik persyaratan dan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja yang ditetapkan pada area kerja yang menjadi tanggung jawabnya
- c. Paham terhadap berbagai potensi bahaya yang dapat timbul di areanya.

2.1.10 Pengendalian Risiko

Soehatman Ramli (2010:102-106) OHSAS 18001 mensyaratkan organisasi melakukan pengendalian risiko sesuai hasil identifikasi bahaya dan penilaian risiko yang telah dilakukan. Pengendalian risiko dilakukan terhadap seluruh bahaya yang ditemukan dalam proses identifikasi bahaya dan mempertimbangkan peringkat risiko untuk menentukan prioritas dan cara pengendaliannya, Pengendalian risiko merupakan langkah menentukan dalam keseluruhan manajemen risiko, berdasarkan hasil analisa dan evaluasi risiko dapat ditentukan apakah suatu risiko dapat diterima atau tidak.

Tindakan pengendalian yang dapat dilakukan terdiri dari beberapa pilihan sebagai berikut

- a. Mengurangi kemungkinan (*reduce likelihood*)
- b. Mengurangi keparahan (*reduce consequence*)
- c. Pengalihan risiko sebagian atau seluruhnya (*risk transfer*)
- d. Menghindar dari risiko (*risk avoid*)

Hirarki Pengendalian Bahaya



Gambar 2.3 Hirarki pengendalian

1. Eliminasi

Eliminasi adalah teknik pengendalian dengan menghilangkan sumber bahaya. cara ini sangat efektif karena sumber bahaya dieleminasi sehingga potensi risiko dapat dihilangkan. Karena itu, teknik ini menjadi pilihan utama dalam hirarki pengendalian risiko.

2. Substitusi

Substitusi adalah teknik pengendalian bahaya dengan mengganti alat, bahan, sistem atau prosedur yang berbahaya dengan yang lebih aman atau lebih rendah bahayanya.

3. Pengendalian teknis (*engineering*)

Sumber bahaya biasanya berasal dari peralatan atau sarana teknis yang ada di lingkungan kerja. karena itu, pengendalian bahaya dapat dilakukan melalui perbaikan pada desain, penambahan peralatan dan pemasangan peralatan pengamanan.

4. Pengendalian Administratif

Pengendalian bahaya juga dapat dilakukan secara administratif misalnya dengan mengatur jadwal kerja, istirahat, cara kerja atau prosedur kerja yang lebih aman, rotasi atau pemeriksaan kesehatan.

5. Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)

Pilihan terakhir untuk mengendalikan bahaya adalah dengan memakai alat pelindung diri misalnya pelindung kepala (*safety helmet*), sarung tangan, pelindung pernafasan (*respirator /masker*), pelindung kaki (*safety shoes*).

Dalam konsep keselamatan dan kesehatan kerja, penggunaan Alat Pelindung diri merupakan pilihan terakhir dalam pencegahan kecelakaan kerja. Hal ini disebabkan karena alat pelindung diri bukan

untuk mencegah kecelakaan (*reduce likelihood*) namun hanya sekedar mengurangi efek atau keparahan kecelakaan (*reduce consequence*).

Sesuai dengan ketentuan pasal 14C undang-undang keselamatan kerja No.1 tahun 1970, pengusaha wajib menyediakan alat keselamatan secara Cuma-Cuma sesuai dengan sifat dan bahayanya.

Alat pelindung yang biasa digunakan PTWHS Global Mandiri adalah sebagai berikut :

- 1) Pelindung kepala (*safety helmet*), untuk melindungi bagian kepala dari benda jatuh atau benturan
- 2) Alat pelindung muka , untuk melindungi percikan api las, benda cair, benda padat,atau radiasi sinar dan panas.misalnya pelindung muka (*face shield*) dan topeng las.
- 3) Alat pelindung mata,untuk melindungi mata dari percikan benda, bahan cair dan radiasi panas, misalnya kacamata keselamatan, *google*, dan kaca mata las.
- 4) Alat pelindung pernafasan, untuk melindungi dari bahan kimia, debu, uap dan asap yang berbahaya dan beracun. Misalnya *respirator*, masker debu, dan masker kimia.
- 5) Alat pelindung pendengaran, untuk melindungi organ pendengaran dari suara yang bising. Misalnya *earplug* dan *earmuff*
- 6) Alat pelindung badan, untuk melindungi bagian tubuh khususnya dada dari percikan benda cair, padat, radiasi sinar dan panas. Misalnya apron dari kulit.
- 7) Alat pelindung tangan, untuk melindungi bagian jari dan lengan dari bahan kimia, panas, atau benda tajam. Misalnya sarung tangan kulit (*Handgloves*)
- 8) Alat pelindung jatuh, untuk melindungi ketika bekerja pada ketinggian atau terjatuh dari ketinggian. Misalnya *safety belt* dan *body harness*
- 9) Alat pelindung kaki, untuk melindungi bagian telapak kaki, tumit atau betis dari benda panas, cair, kejatuhan benda,tertusuk benda tajam dan lain-lain.misalnya sepatu keselamatan dilengkapi dengan pelindung logam dibagian ujungnya (*safety shoes*), pelindung kaki atau betis.



Gambar 2.4 Aplikasi APD

2.1.11 Kinerja Karyawan

Berikut definisi kinerja menurut para ahli: Kinerja menurut Wirawan (2009:5) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kemudian menurut Rivai (2004:309) adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Irham fahmi (2013:2) Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama periode tertentu.

Pendapat dari ahli yang lain, Bernandin dan Russell yang dikutip oleh Gomes (2003:135), kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Mathis dan Jackson (2000:78) Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Dari pengertian diatas maka dapat ditarik

kesimpulan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan.

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, dan kehadiran di tempat kerja.

2.1.12 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja (*performance*) dapat dipengaruhi oleh dua faktor menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2006:13), yaitu :

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

2.1.13 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Drs. Ayon Triyono (2012:95) Tujuan dilakukannya penilaian kinerja berdasarkan periode waktunya adalah sebagai berikut :

1. untuk memberikan dasar bagi rencana dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi karyawan atas kinerja pada periode waktu sebelumnya (*to reward past performance*)
2. untuk memotivasi agar pada periode waktu yang akan datang kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan (*to motivate future performance improvement*)

2.1.14 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Drs.Ayon Triyono (2012:95-96) Manfaat penilaian kinerja antara lain adalah :

1. Sebagai dasar informasi dan data untuk pengambilan keputusan menaikkan atau menurunkan gaji.
2. Sebagai dasar informasi dan data untuk pengambilan keputusan mengenai status karyawan, pemutusan hubungan kerja (PHK), demosi, dan lain sebagainya.
3. Sebagai dasar informasi dan data untuk kebijakan promosi.
4. Sebagai dasar informasi dan data untuk penempatan-penempatan (*positioning*) karyawan pada tugas-tugas tertentu.
5. Sebagai dasar informasi dan data untuk menilai efektivitas setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan.
6. Sebagai dasar informasi dan data untuk memperkirakan kebutuhan akan pelatihan bagi karyawan dalam organisasi.
7. Sebagai dasar informasi dan data untuk mengevaluasi proram pelatihan, efektivitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, mekanisme pengawasan dan monitoring, kondisi kerja, peralatan-peralatan kerja, dan kemampuan kerja karyawan.
8. Sebagai dasar informasi dan data untuk mengetahui aspek-aspek kompetensi yang masih perlu ditingkatkan oleh karyawan.
9. Sebagai dasar informasi dan data untuk memperbaiki dan mengembangkan deskripsi pekerjaan (*job description*) maupun desain pekerjaan (*job design*).

10. Hasil penilaian kinerja (*performance ap-praisal*) karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan-pelaksanaan kerja mereka.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Dody Saputra Tahun 2012 FE IPB tentang Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. DyStar Colours Indonesia. Menghasilkan ada pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kepuasan kerja karyawan berdasarkan hasil analisis *rank spearman*, memiliki hubungan positif, kuat dan nyata. dengan koefisien korelasi sebesar 0,545 dan derajat keeratan hubungan berada pada kategori kuat. Penelitian Nia Indriasari tahun 2008 fakultas ilmu administrasi jurusan administrasi niaga konsentrasi niaga konsentrasi manajemen sumber daya manusia universitas Brawijaya Malang tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT Surabaya agung industry pulp & kertas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, didapat dari hasil hipotesis bahwa variabel Keselamatan Kerja (X1) sebesar 0.369 atau 36.9 %, dan variabel Kesehatan Kerja (X2) sebesar 0.230 atau 23 %.

Penelitian Arif Kurniawan, 2009, Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT BENTOEL PRIMA MALANG) universitas Brawijaya Malang fakultas ilmu administrasi bisnis konsentrasi manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R square*) yaitu sebesar 0,722 yang sudah mendekati 1. Dengan demikian berarti bahwa pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan pelaksanaan program kesehatan kerja terhadap kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang Hasil uji F membuktikan bahwa variabel pelaksanaan program keselamatan kerja (X1) dan pelaksanaan program kesehatan kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan bagian produksi pada PT Bentoel Prima Malang. Hasil uji t dapat membuktikan bahwa variabel pelaksanaan program keselamatan kerja (X1) dan pelaksanaan program kesehatan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan . hasil koefisien regresi variabel penelitian dapat diketahui bahwa variabel pelaksanaan program keselamatan kerja (X1) yaitu sebesar 0,491 dan pelaksanaan program kesehatan kerja (X2) sebesar 0,293 dengan demikian keselamatan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja para karyawan bagian praoduksi pada PT Bentoel Prima Malang.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, dan selanjutnya digunakan sebagai tempat berpijak peneliti dalam menjawab rumusan masalah. Adapun pada penelitian ini kerangka pemikirannya adalah sebagai berikut :

Gambar 2.5 Kerangka Berfikir



Indikator: - Membuat kondisi kerja yang aman - Pendidikan dan pelatihan kesehatan & keselamatan kerja - Penciptaan lingkungan kerja yang sehat - Pelayanan kebutuhan karyawan - Pelayanan Kesehatan Sumber : Handoko (2000:191-192)

Indikator: - Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Jangka waktu pekerjaan - Kehadiran di tempat kerja Sumber: Mathis & Jackson (2000:78)
--

Variabel bebas (X) yaitu keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan akan mempengaruhi variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan pendugaan sementara atas hasil penelitian yang masih harus dibuktikan kebenarannya.

Hipotesis penelitian tersebut dapat pula dirumuskan secara statistik sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT WHS Global Mandiri.

H_a : Terdapat Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT WHS Global Mandiri.

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT WHS Global Mandiri dan waktu penelitian dilakukan mulai 03 Januari sampai dengan 04 Maret 2022 dengan alamat Jl. Pangeran Jayakarta No.44 RT 7/ RW 10, Mangga Dua, Kecamatan Sawah Besar, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10730.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:59). Pada penelitian ini digunakan dua macam variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Sedangkan variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018:60). Penelitian ini menggunakan variabel Kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*), sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

3.3 Metode Penelitian

Metode merupakan cara untuk mengungkapkan kebenaran yang objektif. Penggunaan metode dimaksudkan agar kebenaran yang diungkapkan benar-benar berdasarkan bukti ilmiah yang kuat. Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. (Sugiyono, 2018:2)

Metode pada penelitian ini adalah dengan metode deskriptif dimana menurut Sugiyono (2018). “Penelitian deskriptif adalah sebuah penelitian yang bertujuan untuk memberikan atau menjabarkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi saat ini dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara aktual”.

Adapun jenis dan Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Sanusi (2018:104) mengatakan bahwa Data Primer adalah Data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian. Yaitu data yang diperoleh dari responden melalui hasil kuesioner yang diajukan oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Sanusi (2018:104) Data Sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Adapun data sekunder yang diperoleh adalah data sekunder dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku manual perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Penelitian Lapangan

Pada teknik ini peneliti mendapatkan data langsung dari PT WHS Global Mandiri, Penelitian ini menghasilkan data primer.

2) Penelitian Kepustakaan

Pada teknik ini peneliti mendapatkan data dengan cara mencatat, membaca dari buku-buku *text book* dipergustakaan, media cetak dan media *online*.

Adapun cara pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner

Menurut Riduwan (2009:37) Kuesioner adalah daftar pertanyaan atau pertanyaan yang dikirim kepada responden baik secara langsung atau tidak langsung (melalui pos atau perantara). Pemberian kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti melalui pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan dan pernyataan kepada karyawan PT WHS Global Mandiri. Kesungguhan responden dalam menjawab daftar pertanyaan dan pernyataan merupakan hal yang sangat penting, mengingat pengumpulan data ini dilakukan dengan kuesioner dan diharapkan data yang diperoleh tersebut dapat dianalisis dan diinterpretasikan untuk diambil kesimpulan.

b. Studi Dokumentasi

Yaitu dengan melakukan pengumpulan data dan mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari PT WHS Global Mandiri, seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan dokumen-dokumen pendukung lainnya.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Kesimpulannya, populasi bukan hanya orang tetapi benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari tetapi juga meliputi karakteristik atau sifat maupun pengukuran, baik secara kualitatif maupun kuantitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang jelas dan lengkap. Dengan diketahuinya jumlah populasi maka dapat ditentukan besarnya anggota sampel. Populasi pada penelitian ini berjumlah 540 karyawan. Diambil berdasarkan ruang lingkup penelitian yaitu karyawan tetap PT WHS Global Mandiri.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010:118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Yang meliputi *simple random sampling* karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Dan penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin, dikutip dari (Umar, 2013:78).

$$N = n = 1 + N e^2$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*), misalnya 10% Jumlah sampel yang digunakan dapat dihitung sebagai berikut:

541

n =

$$1 + 541 (0,1^2)$$

n = 84,399 atau 84 orang

Jadi dari anggota populasi yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 84 orang responden.

Tabel 3.1 Ukuran Sampel menurut Slovin untuk Batas-batas Kesalahan dan Jumlah Populasi yang Ditetapkan

Populasi	Batas-batas kesalahan					
	±1%	±2%	±3%	±4%	±5%	±10%
500	*	*	*	*	222	83
1500	*	*	638	441	316	94
2500	*	1250	769	500	345	96
3000	*	1364	811	517	353	97
4000	*	1538	870	541	364	98
5000	*	1667	909	556	370	98

Sumber : Umar (2020:78)

3.6 Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Definisi variabel penelitian

Menurut Sugiyono (2018:59), variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau ditarik kesimpulannya.

Dimana variabelnya terdiri dari variabel independen dan variabel dependen.

Maka definisi dari setiap variabel dan pengukurannya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2018:60), variabel independen merupakan:

“Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.

Menurut Mondy dan Noe (2015:360) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran

listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2018:60), mendefinisikan variabel dependen sebagai berikut: “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Pada penelitian ini variabel dependen berupa kinerja karyawan.

Menurut Irham fahmi (2017:2) Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama periode tertentu. Sedangkan menurut Wirawan (2019:5) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dan yang teramati dari perilaku karyawan itu sendiri merupakan salah satu tahap dari proses peningkatan kinerja karyawan dimana mengandung variabel bebas atau independen variabel.

3.6.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian ke dalam konsep dimensi dan indikator. Disamping itu, tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini.

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja dan kinerja digunakan instrument berupa kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal. Freddy Rangkuti (2016:66-67) Menyatakan bahwa dalam skala Likert, kemungkinan jawaban tidak hanya sekedar setuju dan tidak setuju, melainkan dibuat dengan lebih banyak kemungkinan jawaban. Dengan menggunakan dua instrument, yaitu keselamatan & kesehatan kerja, dan kinerja yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan atau parameter yang akan diukur. Alternatif jawabannya sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	= skor 5
Setuju (S)	= skor 4
Ragu-ragu (R)	= skor 3
Tidak Setuju (TS)	= skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= skor 1

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Freddy Rangkuti (2016:46) Validitas adalah menyangkut pemahaman mengenai kesesuaian antara konsep dengan kenyataan empiris. Kesesuaian yang dimaksud adalah kesesuaian konsep tersebut dengan kenyataan yang ada di lapangan. Uji validitas adalah pengecekan yang dilakukan oleh peneliti untuk menguji apakah alat ukur yang digunakan sudah tepat, dan dapat menjawab sesuatu yang harus dijawab. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program *IBM Statistical for Product and Service Solution (SPSS)* versi 21.

Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah sebagai berikut dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total.

Item Instrumen dianggap valid jika lebih besar dari 0,3 atau bisa juga dengan membandingkannya dengan r tabel.

Langkah dalam mengukur validitas :

1. Menentukan nilai r tabel

Dari tabel r, untuk df : Jumlah kasus-kasus dengan tingkat signifikan 5%

2. Mencari r hitung

3. Mengambil kesimpulan

1. Jika r hitung (+), dan r hitung > r tabel, maka variabel valid.

2. Jika r hitung (-), dan r hitung $< r$ tabel, maka variabel tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sanusi (2018:80) mengatakan bahwa reabilitas suatu alat ukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran, sekiranya alat pengukuran itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang sama atau berlainan. Sedangkan Menurut Umar (2018:54) Uji reliabilitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini adalah kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi.

Uji reabilitas dilakukan melalui teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam uji reabilitas akan menunjukkan kesamaan antara hipotesis dengan kenyataan yang ada. Apabila data yang digunakan benar dan sesuai dengan kenyataan, maka berapa kali diuji akan menghasilkan hasil yang sama. Menurut Sarjono dan Julianita (2017:45) Mengatakan bahwa Nilai koefisien reliabilitas (*croanbach's alpha*) yang baik adalah diatas 0,6. Pengukuran validitas dan reliabilitas mutlak dilakukan, karena jika instrument yang digunakan sudah tidak valid dan reliabel maka dipastikan hasil penelitiannya pun tidak akan valid dan reliabel.

Menurut Freddy Rangkuti (2017:46) ciri-ciri alat ukur yang baik adalah :

- a) Dapat diandalkan (*Dependability*)
- b) Hasil pengukurannya bisa diramalkan (*Predictability*)
- c) Dapat menunjukkan tingkat ketepatan

3.8.3 Uji Normalitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2018:64) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang dimiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari *Normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Ghozali, 2018).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Adapun menurut Sarjono dan Julianita (2017:64) dalam uji normalitas, peneliti menggunakan Sig. Di bagian *Kolmogorov-Smirnov^a* untuk data yang di uji lebih dari 50 responden. Jika data yang di uji kurang dari 50 responden , peneliti menggunakan sig. Di bagian *Shapiro-wilk*.

Kriteria pengujiannya adalah :

- a) Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov sig. $> 0,05$ menunjukkan data berdisbursi normal
- b) Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov sig. $< 0,05$ menunjukkan data berdisbursi tidak normal.

3.9 Teknik analisis Data

Metode pada penelitian ini adalah dengan metode deskriptif dimana menurut Sugiyono (2011). “Penelitian deskriptif adalah sebuah penelitian yang bertujuan untuk memberikan atau menjabarkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi saat ini dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara aktual”.

3.9.1 Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk hubungan antara variabel independent. Apabila banyaknya variabel bebas hanya satu, maka menggunakan regresi linear sederhana. Bentuk umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel independen (Keselamatan & Kesehatan Kerja)

Dimana analisa regresi sederhana menggunakan program SPSS versi 21.

3.9.2 Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen.(Ghozali, 2011:98).

Kriteria Pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT WHS Global Mandiri.

Ho : Tidak terdapat Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT WHS Global Mandiri.

Ha : Terdapat Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT WHS Global Mandiri.

Untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat maka perumusan hipotesisnya sebagai berikut : Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

a) Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak

b) Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima (Ghozali,2011:98)

ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Profil Perusahaan

4.1.1 Sejarah singkat

Pada tahun 2000 PT WHS Global Mandiri didirikan di Jakarta sebagai perusahaan pelayaran. Seiring waktu, fasilitas, armada dan lingkup layanan tumbuh dan berkembang menjadi penyedia jasa logistik dan transportasi utama yang mampu memenuhi kebutuhan klien dengan konsisten. Pada tahun 2011, WHS Global Mandiri menjadi salah satu Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta (sekarang Bursa Efek Indonesia). Pada tahun yang sama, WHS Global Mandiri juga menjadi bagian dari grup Indika Energy.

Menerapkan standar operasi internasional dan industry best practices untuk memastikan layanan yang efisien dan dapat diandalkan untuk para pelanggan, WHS Global Mandiri berkomitmen untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan melalui pengambilan keputusan strategis dan aktivitas operasional yang handal

Pada tahun 2013 sebuah perjanjian pembiayaan untuk USD 59.100.000 ditandatangani dengan Standard Chartered dan ANZ pada tanggal 23 Mei 2013, dengan jangka waktu pelunasan panjang dan bunga yang lebih rendah. Pada bulan Desember, WHS Global Mandiri dilaksanakan Balanced Scorecard (BSC) sistem manajemen kinerja. Kerangka BSC membantu Perusahaan untuk memvisualisasikan dan menerjemahkannya ke dalam tujuan operasional yang didorong oleh perilaku serta

kinerja. Pada tahun 2014 WHS Global Mandiri mulai menerapkan sistem manajemen terintegrasi untuk Kualitas, Keselamatan, Kesehatan dan Lingkungan yang disebut Mitra QSHE yang akan dilaksanakan di semua bidang operasional WHS Global Mandiri.

Pada 24 Maret 2001 Barging kontrak dengan PT Varia Usaha (Semen Gresik anak) dan PT Arutmin Indonesia untuk Transportasi batubara domestik. Pada tahun 2002 mendapatkan kontrak jangka panjang untuk transportasi batubara dari PT Bahari Cakrawala Sebuk (Straits Resources). Perusahaan transportasi batubara pertama yang menerapkan pengiriman dan demurrage klausul dalam kontrak. Pada Januari 2012, WHS Global Mandiri mengakuisisi PT Mitra Alam Segara Sejati, penguatan sinergi dengan Indika Energy Group untuk mengerahkan delapan set tongkang dan satu floating crane dengan tingkat pemuatan 50.000 ton per hari (FC Vittoria) dalam proyek Kideco.

WHS Global Mandiri berhasil mencapai kinerja yang solid berkat dukungan sumber daya manusia, mulai dari awak kapal sampai dengan eksekutif manajemen dan prosedur-prosedur yang berstandar Internasional. Layanan WHS Global Mandiri yang cepat dan responsif dapat mendukung klien-klien untuk mencapai tujuan bisnis mereka melalui pengiriman yang handal dan tepat waktu. Kapal WHS Global Mandiri yang diawaki oleh awak kapal yang sangat berpengalaman, terlatih dan Master kapal yang sebagian besar bersertifikat ANT I – ANT IV. Proses rekrutmen awak kapal dilakukan sesuai dengan standar Internasional. Armada WHS Global Mandiri dilengkapi dengan sistem pelacakan kapal, lokasi setiap armada kapal WHS Global Mandiri dapat dilacak secara real time sehingga memungkinkan klien untuk memantau kargonya, mulai dari penanganan material di pelabuhan muat, transportasi di sungai dan di laut dengan menggunakan barge sampai dengan bongkar muat di transshipment point lepas pantai yang menggunakan floating crane.

4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan

Visi : “Menjadi perusahaan tingkat dunia dalam menyediakan solusi bagi layanan logistik laut dan transshipment yang diakui oleh standarisasi yang tinggi dari manajemen keselamatan, keandalan dan keunggulan operasional

Misi : Menyediakan solusi yang berkualitas tinggi untuk logistik laut dan transshipment untuk batubara dan barang-barang curah lainnya termasuk minyak dan gas.

4.1.3 Struktur organisasi perusahaan

Setiap perusahaan pasti memiliki struktur organisasi tersendiri, dimana terdapat deskripsi tentang posisi di setiap bagian atau departemen.

Adapun struktur organisasi dari PT. WHS Global Mandiri sebagai berikut:

A. Good Corporate Governance (GCG) Committee & Audit Committee

Komite dibentuk untuk membantu Dewan Komisaris untuk secara komprehensif meninjau kebijakan GCG, khususnya yang menyangkut etika bisnis, kerahasiaan dan Corporate Social Responsibility (CSR), yang didirikan oleh Direksi dan untuk menilai konsistensi pelaksanaannya

Komite GCG diharapkan untuk memastikan bahwa komisaris, direksi, karyawan dan pemegang saham Perseroan mematuhi peraturan yang berlaku dan praktik bisnis yang sehat berdasarkan transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, kemandirian, kesetaraan dan keadilan.

B. Risk and Investment Committee

Komite Risiko dan Investasi membantu tugas Dewan Komisaris dalam pelaksanaan dan pengawasan penerapan proses dan kebijakan risiko untuk memastikan keberhasilan, keakuratan, dan ketepatan perencanaan bisnis, anggaran keuangan, dan pembiayaan proyek-proyek Perusahaan.

C. Human Capital Committee

Komite Sumber Daya Manusia dibentuk oleh Dewan Komisaris untuk membantu menelaah dan meningkatkan Struktur Organisasi Perusahaan serta memberikan pendapat terkait masalah-masalah sumber daya manusia lainnya, seperti kebijakan administrasi dan prosedur sehubungan dengan skema remunerasi dan tunjangan bagi para karyawan, serta program pengembangan profesi dan pelatihan karyawan. Komite Sumber Daya Manusia juga melakukan penelaahan atau penilaian kompetensi secara menyeluruh bagi sumber daya manusia yang bekerja di Bahtera Samudra Global.

D. Corporate Secretary

Tugas utama Sekretaris Perusahaan adalah untuk menyebarkan informasi yang komprehensif tentang Perusahaan kepada publik secara transparan, jelas, dan tepat waktu untuk menjamin dan menjaga kepercayaan para pemegang saham, pemangku kepentingan, serta memelihara integritas dan akuntabilitas Perusahaan di pasar modal, sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Selain itu, Sekretaris Perusahaan juga bertindak sebagai wakil Perusahaan dalam pertukaran informasi dengan pihak luar, yaitu pemerintah, representatif pasar modal, media, dan para pemangku kepentingan yang terkait. Sekretaris Perusahaan bekerja sama dengan Divisi Hukum Perusahaan untuk memastikan kepatuhan terhadap semua peraturan-peraturan Bursa Efek Indonesia (BEI) dan OJK, bukan hanya untuk memenuhi kewajiban terhadap pihak ketiga, namun juga melakukan pengungkapan transaksi-transaksi material.

E. Internal Audit

Divisi internal audit secara independen dan objektif bertanggung jawab untuk menelaah semua risiko yang berkaitan dengan pengelolaan korporasi dan sistem informasi; kehandalan dan integritas informasi keuangan dan operasional; efektivitas dan efisiensi operasional; keamanan aset; kepatuhan terhadap hukum; peraturan dan kontrak; serta melaporkan temuan-temuan tersebut secara transparan dan objektif.

F. GCG Updates & Documents

Komite Good Corporate Governance (GCG) dibentuk untuk membantu Dewan Komisaris untuk mengkaji secara menyeluruh kebijakan GCG, terutama yang berkaitan dengan etika bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR). Komite ini dibentuk oleh Dewan Komisaris untuk menilai konsistensi penerapan GCG. Komite GCG diharapkan dapat memastikan bahwa para anggota Dewan Komisaris, Direksi, Karyawan, dan Pemegang Saham Perusahaan telah bertindak selaras dengan peraturan yang berlaku dan praktik bisnis yang sehat berdasarkan asas transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, kesetaraan dan keadilan.

4.2 Penyajian Data Responden

4.2.1 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	68	80,96
2	Perempuan	16	19,04
	Total	84	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Dapat dilihat dari Tabel 4.1 sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu berjumlah 68 orang (80,96%), dan 16 orang (19,04%) berjenis kelamin perempuan.

4.2.2 Data Responden berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.2
Karakteristik Karyawan berdasarkan Status Pernikahan

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Menikah	69	82,14
2	Belum Menikah	15	17,86
	Total	84	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa 69 orang responden (82,14%) berstatus menikah, dan 15 orang responden (17,86%) berstatus belum menikah.

2.3 Data Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Dibawah SMA / Sederajat	2	2,38
2	SMA / Sederajat	55	65,48
3	Diploma I/II/III	11	13,10
4	Strata I/II/III	16	19,04
	Total	84	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Tabel 4.3 Menunjukkan bahwa 2 orang responden (2,38%) dengan tingkat pendidikan Dibawah SMA, 55 orang Responden (65,48%) dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat, 11 orang responden (13,10%) dengan tingkat pendidikan Diploma I/ II/ III, dan 16 responden (19,04%) dengan tingkat pendidikan Strata I.

4.2.4 Data Responden berdasarkan Tingkat Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Karyawan berdasarkan Tingkat Usia

No	Tingkat Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	21	25,0
2	31 - 40 Tahun	42	50,0
3	41 - 50 Tahun	13	15,48
4	Diatas 50 tahun	8	9,52
	Total	84	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2019

Dilihat dari Tabel 4.4 Menunjukkan sebanyak 21 orang responden (25,0%) dengan tingkat usia antara 20-30 tahun, 42 orang responden (50,0%) dengan tingkat usia antara 31-40 tahun, 13 orang responden (15,48%) dengan tingkat usia antara 40-50 tahun, dan 8 orang responden (9,52%) dengan tingkat usia diatas 50 tahun.

4.2.5 Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5
Karakteristik Karyawan berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 - 5 Tahun	29	34,52
2	6 - 10 Tahun	22	26,20
3	11 - 15 Tahun	9	10,71
4	> 15 Tahun	24	28,57
	Total	84	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 Dilihat dari masa kerja, sebanyak 29 orang responden (34,52%) dengan masa kerja antara 0-5 tahun, 22 orang responden (26,20%) dengan masa kerja antara 6-10 tahun, 9 orang responden (10,71%) dengan masa kerja antara 10-15 tahun, dan 24 responden (28,57%) dengan masa kerja diatas 15 tahun.

4.3 Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengujian Kuesioner

Untuk mengetahui bahwa instrumen dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data. Pengujian data yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, penulis menggunakan program *IBM Stastitical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 21. Variabel yang diuji adalah variabel bebas (*independent*) yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut :

4.3.2 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam setiap item pertanyaan suatu kuesioner, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dan apabila nilai korelasi hitung (r hitung) lebih besar daripada nilai korelasi tabelnya (r tabel). Nilai r hitung adalah nilai-nilai yang berada dalam kolom “*Correlations*” pada lembar *output spss*. Apabila nilai kolom total *correlations* $> r$ tabel, maka item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

4.3.3 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur ketetapan atau kejituan suatu instrumen. Kuesioner dapat dikatakan reliabel (andal) jika nilai r alpha positif dan r alpha $> 0,6$ artinya butir pertanyaan atau variabel tersebut adalah dapat dipercaya (reliabel).

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.7 :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r Alpha	Keterangan
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	0,786	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,855	Reliabel

Sumber : Diolah dari data kuesioner yang terlampir pada lampiran

Berdasarkan Tabel 4.7, terlihat bahwa nilai alpha dari variabel X dan variabel Y lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti data yang digunakan telah layak untuk digunakan pada analisis selanjutnya.

4.4 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Ghozali, 2009).

Dasar pengambilan keputusan :

Berdasarkan hasil pengujian Normalitas Q-Q Plot pada Gambar 4.8-4.9, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kinerja Karyawan memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, hal ini menunjukkan data berdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan :

Berdasarkan Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kinerja karyawan angka sig nya $> 0,05$. Hal tersebut menunjukan bahwa data berdistribusi normal.

4.5 Analisis Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Item-item Pertanyaan

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui reaksi karyawan PT WHS Global Mandiri dalam pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan, yaitu meliputi :

- 1) Tanggapan karyawan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
- 2) Tanggapan karyawan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

Kedua item tersebut disusun dalam bentuk pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

4.5.1 Jawaban Responden Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT WHS Global Mandiri, maka diberikan 10 butir Pertanyaan kepada karyawan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

1. Jawaban Responden Mengenai Alat Pelindung Diri

Tabel 4.11
Jawaban Atas Pertanyaan
Alat Pelindung Diri

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	64	76,2
Setuju (S)	20	23,8
Ragu-ragu (R)	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	84	100

Sumber : Pengolahan data primer 2021

Dari Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa 64 orang responden (76,2%) sangat setuju akan kesediaan alat pelindung diri yang diberikan oleh perusahaan. Artinya perusahaan sudah menerapkan alat pelindung diri yang baik, karena penggunaan alat pelindung diri sangat diperlukan untuk melindungi para pekerja terhadap kemungkinan resiko kecelakaan yang bisa terjadi. Didukung dengan ketetapan pemerintah dan peraturan-peraturan yang berlaku di dunia kerja.

2. Jawaban Responden Mengenai Peralatan Kerja dalam Kondisi Baik

Tabel 4.12
Jawaban Atas Pertanyaan
Peralatan Kerja dalam Kondisi Baik

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	29	34,5
Setuju (S)	45	53,6
Ragu-ragu (R)	10	11,9
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	84	100

Sumber : Pengolahan data primer 2021

Berdasarkan Tabel 4.12, sebanyak 45 orang responden (53,6%) setuju akan semua peralatan kerja yang digunakan dalam kondisi baik. Artinya peralatan kerja yang baik dan memadai, akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan perusahaan sudah memberikan peralatan yang terbaik untuk menunjang pekerjaan dengan acuan Standar Nasional Indonesia (SNI). Kelayakan penggunaan peralatan kerja ditentukan oleh hasil pengujian kelayakan oleh lembaga terakreditasi. Menurut Saputra (2012:38), kewajiban perusahaan memberikan perawatan bagi peralatan kerja, memusnahkan peralatan tidak layak pakai, memberikan peralatan baru bagi pekerja, dan menunjuk petugas penatalaksana peralatan kerja agar semuanya dalam kondisi baik.

3. Jawaban Responden Mengenai Peralatan Berbahaya Telah Diberi Tanda

Tabel 4.13
Jawaban Atas Pertanyaan
Peralatan Berbahaya Telah Diberi Tanda

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	37	44,1
Setuju (S)	39	46,4
Ragu-ragu (R)	8	9,5
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa sebanyak 39 orang responden (46,4%) setuju bahwa peralatan berbahaya yang ada pada perusahaan telah diberi tanda bahaya sehingga dapat mengurangi risiko terjadi kejadian yang tidak diinginkan, hal ini diharapkan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT WHS Global Mandiri. Didukung oleh pendapat Saputra (2012:43) bahwa dengan memberikan tanda-tanda pada semua peralatan yang berbahaya dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja.

4. Jawaban Responden Mengenai Pelatihan & Pendidikan Bagi Karyawan untuk Bertindak Aman dalam Menyelesaikan Pekerjaan dan tanggap darurat jika terjadi sesuatu/bahaya

Tabel 4.14
Jawaban Atas Pertanyaan Pelatihan & Pendidikan Bagi Karyawan

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	32	38,10
Setuju (S)	47	55,95
Ragu-ragu (R)	5	5,95
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	84	100

Dari tabel 4.14 dapat dilihat dengan jelas bahwa 47 responden (55,95%) setuju dengan pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan agar bertindak aman dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mendapatkan pelatihan dan pendidikan akan memudahkan pekerjaan karyawan tersebut. Menurut Rivai (2004:246), pelatihan dan pendidikan merupakan salah satu faktor yang diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Adanya pelatihan dan pendidikan membuat karyawan bekerja lebih berhati-hati agar dapat melindungi diri dari suatu kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

5. Jawaban Responden Mengenai Memperbaiki Kualitas Kerja dengan Pendidikan dan Pelatihan

Tabel 4.15
Jawaban Atas Pertanyaan
Memperbaiki Kualitas Kerja dengan Pendidikan dan Pelatihan

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	22	26,2
Setuju (S)	50	59,5
Ragu-ragu (R)	12	14,3
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Total	84	100
--------------	-----------	------------

Berdasarkan tabel 4.15, 50 orang responden (59,5%) setuju dengan Pertanyaan melalui pendidikan dan pelatihan yang di berikan kepada karyawan dengan demikian berarti karyawan merasa mampu meingkatkan kualitas kerja mereka melalui pendidikan pelatihan yang mereka peroleh untuk bertindak aman dan berhati-hati dalam berkerja, hal ini diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2004:253), pelatihan dan pendidikan mampu mengurangi kecelakaan karyawan dilingkungan kerja sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan lebih sedikit dan kualitas kerja juga akan meningkat.

6. Jawaban Responden Mengenai Kondisi Lingkungan Kerja Aman & Bersih

Tabel 4.16

Jawaban Atas Pertanyaan Kondisi Lingkungan Kerja Aman & Bersih

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	27	32,1
Setuju (S)	45	53,6
Ragu-ragu (R)	11	13,1
Tidak Setuju (TS)	1	1,2
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100

Dari tabel 4.16 dapat dilihat bahwa 45 orang responden (53,6%) setuju dengan lingkungan kerja aman dan bersih diperusahaan. Dengan lingkungan kerja aman dan bersih maka kesehatan karyawan juga dapat terjamin. Dengan kesehatan yang terjamin maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

7. Jawaban Responden Mengenai Mengenai Metode/ Petunjuk Kerja (Bop/Bip) Yang Dapat Mempermudah Pekerja

Tabel 4.17

Jawaban Atas Pertanyaan Metode/ Petunjuk Kerja Yang Dapat Mempermudah Pekerja

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	41	48,8
Setuju (S)	41	48,8
Ragu-ragu (R)	2	2,4
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100

Berdasarkan tabel 4.17, 41 orang responden (48,8%) sangat setuju dengan pengawasan yang diberikan perusahaan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Hal ini dikarenakan tidak semua pekerjaan mendapatkan pengawasan intensif dalam pelaksanaan pekerjaannya di perusahaan. Pengawasan yang dimaksud adalah pemeriksaan secara seksama mengenai pelaksanaan peraturan dan tugas, (Rivai, 2004:285).

8. Jawaban Responden mengenai pemeriksaan kesehatan karyawan secara berkala

Tabel 4.18
Jawaban Atas Pertanyaan
Metode/ Petunjuk Kerja Yang Dapat Mempermudah Pekerjaan

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	36	42,85
Setuju (S)	36	42,85
Ragu-ragu (R)	12	14,3
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100

Dari tabel 4.18 dapat dilihat dengan jelas bahwa 36 orang responden (42,85%) sangat setuju dengan metode/petunjuk kerja yang diberikan akan mempermudah pekerjaan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) bahwa metode atau petunjuk kerja wajib diberikan kepada pekerja agar memudahkan mereka dalam bekerja.

9. Jawaban Responden Mengenai Penyediaan Obat-Obatan untuk Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K)

Tabel 4.19
Jawaban Atas Pertanyaan
Penyediaan Obat-Obatan untuk Pertolongan Pertama pada Kecelakaan

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	47	55,95
Setuju (S)	26	30,95
Ragu-ragu (R)	11	13,1
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100

Di tabel 4.19 juga dapat dilihat bahwa 47 orang responden (55,95%) Sangat setuju dengan Pertanyaan obat-obatan untuk pertolongan pertama pada kecelakaan telah tersedia dalam perusahaan sehingga apabila terjadi kecelakaan maka dapat mengurangi risiko yang tidak diinginkan melalui pertolongan pertama yang diberikan apabila terjadi kecelakaan. Dan penyediaan obat-obatan pertolongan pertama merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk selalu menyediakan karena akan dibutuhkan suatu waktu.

10. Jawaban Responden Mengenai Jaminan Sosial dan Kesehatan pada Setiap Karyawan

Tabel 4.20
Jawaban Atas Pertanyaan
Jaminan sosial dan Kesehatan pada Setiap Karyawan

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	59	70,2
Setuju (S)	21	25,0
Ragu-ragu (R)	4	4,8

Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100

Berdasarkan tabel 4.20 terlihat dengan jelas 59 responden (70,2%) Sangat sangat setuju dengan Pertanyaan, bahwa setiap karyawan mendapatkan jaminan kesehatan. Dari jawaban responden dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa puas dengan jaminan kesehatan yang mereka dapatkan. Hal ini memang wajib diberikan perusahaan kepada karyawan agar kesehatan karyawan dapat terjamin dengan asuransi berobat yang diberikan sehingga akan berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

4.5.2 Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kinerja karyawan PT WHS Global Mandiri, maka diberikan 10 butir Pertanyaan kepada karyawan yang berkaitan dengan kinerja.

1. Jawaban Responden Mengenai Semangat Kerja Tinggi

Tabel 4.21

Jawaban Atas Pertanyaan Semangat Kerja Tinggi

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	30	35,71
Setuju (S)	49	58,34
Ragu-ragu(R)	5	5,95
Tidak Setuju (TS)	0	0,0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	84	100

Dapat dilihat pada tabel 4.21, bahwa dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan mempunyai semangat kerja tinggi yang menghasilkan jawaban sangat setuju dari 30 orang responden (35,71%) dan 49 orang responden (58,34%) menjawab setuju. Berarti masih banyak juga responden yang setuju akan semangat kerja tinggi dengan keselamatan dan kesehatan kerja tersebut. Karena ada beberapa faktor yang membuat semangat kerja yang tinggi bagi pekerja, salah satunya juga didukung oleh sifat kepemimpinan, serta penghasilan yang mereka peroleh mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Jawaban Responden Mengenai Tingkat Kemampuan Tugas Yang Tinggi

Tabel 4.22

Jawaban Atas Pertanyaan Tingkat Kemampuan Tugas Yang Tinggi

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	21	25,0
Setuju (S)	50	59,52
Ragu-ragu (R)	13	15,48
Tidak Setuju (TS)	0	0,0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	84	100

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa 50 orang responden (59,52%) setuju akan pertanyaan kemampuan tugas mereka akan meningkat dalam melakukan pekerjaan dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan. hal ini dipengaruhi oleh faktor pendidikan dan pelatihan yang mereka peroleh untuk bertindak aman dalam setiap pekerjaan. (Rivai , 2004:253).

3. Jawaban Responden Mengenai Kuantitas Kerja Yang Maksimal

Tabel 4.23
Jawaban Atas Pertanyaan Kuantitas Kerja Yang Maksimal

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	23	27,38
Setuju (S)	45	53,57
Ragu-ragu (R)	16	19,05
Tidak Setuju (TS)	0	0,0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	84	100

Berdasarkan tabel 4.23, diperoleh hasil jawaban 45 orang responden (53,57%) setuju dengan kuantitas yang maksimal dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja.

4. Jawaban Responden Mengenai Tingkat Kualitas Kerja Yang Cukup Tinggi Didalam Pekerjaan

Tabel 4.24
Jawaban Atas Pertanyaan Tingkat Kualitas Kerja Yang Cukup Tinggi Didalam Pekerjaan

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	23	27,38
Setuju (S)	49	58,34
Ragu-ragu (R)	12	14,28
Tidak Setuju (TS)	0	0,0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	84	100

Berdasarkan tabel 4.24 dapat dilihat bahwa tingkat kualitas kerja karyawan cukup tinggi dengan hasil 49 orang responden (58,34%) berpendapat setuju dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan mempengaruhi kualitas kerja mereka. Didukung oleh pendapat Rivai (2004:253) bahwa salah satu peningkatan kualitas kerja salah satunya melalui pelatihan dan pendidikan keselamatan kerja, karena dengan pelatihan tersebut mampu mengurangi kecelakaan karyawan dilingkungan kerja yang akan meningkatkan kualitas kerja di perusahaan.

5. Jawaban Responden Mengenai Bekerja dengan Mutu Hasil Yang Efektif Efisien

Tabel 4.25
Jawaban Atas Pertanyaan Bekerja dengan Mutu Hasil Yang Efektif Efisien

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	28	33,34
Setuju (S)	48	57,14
Ragu-ragu (R)	8	9,52
Tidak Setuju (TS)	0	0,0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	84	100

Berdasarkan tabel 4.25, diperoleh hasil jawaban setuju dari 48 orang responden (57,14%) bahwa dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja mereka bekerja dengan mutu hasil yang efektif dan efisien. Efektif adalah pencapaian tujuan secara tepat dari serangkaian alternatif yang digunakan. Sedangkan efisien adalah tepat atau sesuai dalam menghasilkan sesuatu dengan tidak membuang-buang waktu, tenaga, biaya.

6. Jawaban Responden Mengenai Mempergunakan Waktu Semaksimal Mungkin Dalam Bekerja

Tabel 4.26
Jawaban Atas Pertanyaan Mempergunakan Waktu Semaksimal Mungkin Dalam Bekerja

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	24	28,57
Setuju (S)	46	54,76
Ragu-ragu (R)	14	16,67
Tidak Setuju (TS)	0	0,0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	84	100

Dari tabel 4.26 dapat dilihat bahwa 46 orang responden (54,76%) menjawab setuju dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja mereka dapat bekerja dengan penggunaan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja.

7. Jawaban Responden Mengenai Mampu Bekerja dengan Standar Perusahaan

Tabel 4.27
Jawaban Atas Pertanyaan Mampu Bekerja dengan Standar Perusahaan

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	30	35,71
Setuju (S)	47	55,95
Ragu-ragu (R)	7	8,34
Tidak Setuju (TS)	0	0,0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	84	100

Tabel 4.27 menghasilkan jawaban responden sebanyak 47 orang responden (55,95%) menjawab setuju mengenai adanya keselamatan dan kesehatan kerja mereka mampu bekerja sesuai standar perusahaan.

8. Jawaban Responden Mengenai Patuh terhadap Peraturan Yang Berlaku

Tabel 4.28
Jawaban Atas Pertanyaan Patuh terhadap Peraturan Yang Berlaku

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	31	36,90
Setuju (S)	42	50,00
Ragu-ragu(R)	11	13,10
Tidak Setuju (TS)	0	0,0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	84	100

Berdasarkan tabel 4.28, 42 orang responden (50%) setuju akan pertanyaan patuh terhadap peraturan di perusahaan artinya karyawan juga menerapkan disiplin kerja didalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

9. Jawaban Responden Mengenai Masuk Kerja Tepat Waktu

Tabel 4.29
Jawaban Atas Pertanyaan Masuk Kerja Tepat Waktu

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	22	26,2
Setuju (S)	49	58,33
Ragu-ragu (R)	13	15,47
Tidak Setuju (TS)	0	0,0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	84	100

Dari tabel 4.29 dapat dilihat bahwa karyawan selalu masuk kerja tepat waktu yang dihasilkan dari jawaban 49 orang responden (58,33%) menjawab setuju akan hal tersebut. Hal ini berarti dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan membuat karyawan masuk kerja tepat waktu sesuai dengan standar keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

10. Jawaban Responden Mengenai Tidak Pernah Absen dalam Bekerja

Tabel 4.30
Jawaban Atas Pertanyaan Tidak Pernah Absen dalam Bekerja

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	18	21,43
Setuju (S)	31	36,90
Ragu-ragu (R)	34	40,47
Tidak Setuju (TS)	0	0,0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,2
Total	84	100

Berdasarkan tabel 4.30, dapat dilihat bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap absensi karyawan yang dapat dilihat pada jam kerja selamat perusahaan. dan mengenai hasil jawaban responden, 34 orang responden (40,47%) menjawab Ragu-ragu akan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap absensi mereka di perusahaan.

4.6 Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Apabila banyaknya variabel bebas hanya satu, maka dapat menggunakan regresi linear sederhana. Bentuk umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana : Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel independen (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan regresi sederhana dengan program *IBM Stastitital for Product and Service Solution* (SPSS) versi 21, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.31**Koefisien Korelasi dan Determinasi Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 ^a	.207	.197	.38813

a. Predictors: (Constant), Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan data primer, 2019 (SPSS Ver .21)

Berdasarkan Pengolahan data primer, diatas dapat diketahui nilai dari korelasi dan koefisien determinasi yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,455 bertanda positif, ini berarti terdapat korelasi atau hubungan antara variabel keselamatan & kesehatan kerja dan kinerja karyawan di PT WHS Global Mandiri. Semakin baik program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada diperusahaan, maka akan semakin besar pula pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,207 menunjukkan bahwa 20,7% peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan sisanya 79,3% (100%-20,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini misalnya pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lain-lain.

Table 4.32**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.220	1	3.220	21.374	.000 ^b
Residual	12.353	82	.151		
Total	15.573	83			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Sumber: Pengolahan data primer, 2021(SPSS Ver .21)

Berdasarkan Tabel 4.32 diatas, yang menunjukkan hasil uji ANOVA, bahwa hasil F hitung sebesar 21,374. Hal ini berarti bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 3,96 yang artinya signifikan, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari (<0,05) berarti keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.33**Koefisien Regresi Sederhana Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.766	.514		3.434	.001
K3	.541	.117	.455	4.623	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan data primer, 2021(SPSS Ver .21)

Berdasarkan hasil Pengolahan data primer, pada hasil analisis regresi sederhana pada tabel 4.33 dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 1.766 + 0.541X$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 1.766 artinya bahwa jika PT WHS Global Mandiri tidak menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), maka tingkat kinerja karyawan sebesar 1.766.
2. Nilai koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,541 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari (<0.05). Hasil ini membuktikan bahwa jika PT WHS Global Mandiri meningkatkan Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 0,541. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan.

4.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang dibuat terbukti benar atau tidak. Dasar pengambilan keputusan :

Berdasarkan tabel 4.33, variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai nilai Sig = $0.000 \leq 0.05$, artinya signifikan atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

maka Pengujian hipotesisnya adalah :

H_0 : Tidak terdapat Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT WHS Global Mandiri.

H_a : Terdapat Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT WHS Global Mandiri

Berdasarkan pengujian hipotesis diatas, maka Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT WHS Global Mandiri.

4.8 Kesimpulan Analisis Pengaruh Variabel Independen Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Variabel Dependen Kinerja Karyawan PT WHS Global Mandiri.

Pada tabel 4.31 hasil analisis menunjukkan nilai $Y = 1.766 + 0.541X$ dengan nilai t hitung 4.623 serta nilai signifikansi 0.000 Hasil dari perhitungan menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT WHS Global Mandiri. Artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT WHS Global Mandiri dipengaruhi oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Semakin baik program keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya berkaitan dengan seberapa besar Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT WHS Global Mandiri, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan analisis regresi sederhana yang dilakukan maka dapat diperoleh persamaan regresi adalah $Y = 1,766 + 0,541X$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X yakni keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Samudra Global. Pengaruh signifikan dibuktikan dari nilai F hitung = 21,374. yang artinya signifikan karena lebih besar dari F tabel = 3,96. Dengan tingkat signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil dari ($<0,05$) berarti keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,207 menunjukkan bahwa 20,7% peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan sisanya 79,3% (100%-20,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini misalnya pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain. maka dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT WHS Global Mandiri. Artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT WHS Global Mandiri dipengaruhi oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Semakin baik program keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran atau rekomendasi yang dapat diberikan sehubungan dengan judul yaitu Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT WHS Global Mandiri adalah sebagai berikut:

Perusahaan harus mempertahankan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada dan telah diterapkan selama ini, agar kinerja karyawan tetap berada pada tingkat yang tinggi. Perusahaan juga harus senantiasa menyediakan alat pelindung diri menurut ketentuan batas waktu, agar alat pelindung diri (APD) selalu dalam kondisi layak pakai sehingga dapat melindungi karyawan dan mencegah kejadian yang tidak diinginkan.

Kemudian departemen keselamatan dan kesehatan kerja (*SHE*) harus secara berkala memberikan pelatihan dan pendidikan mengenai sistem prosedur kerja (BOP/BIP), audit keselamatan dan kesehatan kerja (OHSAS 18001-2007), tanggap darurat (*ERP*), pemakaian alat pelindung diri, sistem inspeksi dan pemeliharaan peralatan (kalibrasi). Hal yang paling penting ialah menciptakan kesadaran yang tinggi kepada semua karyawan, baik para pekerja, staff manajemen maupun pimpinan kerja terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Kesadaran yang dimiliki oleh setiap karyawan mampu mendukung tercapainya tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan yaitu mencegah dan mengurangi kecelakaan akibat kerja. Kesadaran dari para pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja harus ditingkatkan karena pada umumnya kecelakaan-kecelakaan kerja yang terjadi adalah faktor kelalaian pekerja itu sendiri.

Perusahaan juga perlu memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar aturan-aturan keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini dimaksudkan agar karyawan lebih disiplin dan juga untuk menghindari terjadinya kecelakaan atau kerusakan akibat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Ardana, I Komang ; Ni Wayan Mujiati dan Utama, I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja Teori dan aplikasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Freddy, Rangkuti. 2011. *Riset pemasaran*. Cetakan ke 10. Jakarta : Penerbit PT Gramedia
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi analisis multivriate dengan program SPSS*. Semarang : badan penerbit Universitas Diponegoro
- Hanggraeni, Dr. Dewi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

- Hasibuan, H. Melayu SP, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit : PT Bumi Aksara, Jakarta
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia, Edisi Kelima*, cetakan Kesepuluh, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. & Jackson. John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. & Noe, Robert M. 2005. *Human Resources Management*, Edisi ke-9. New Jersey: Penerbit Prentice Hall.
- Nurzaman, Kadar. 2014. *Manajemen perusahaan*. Bandung : Penerbit CV Pustaka Setia
- Ramli, Roehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*, Jakarta : penerbit Dian rakyat
- Riani, Asri laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa kini*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Riduwan, Rusyana Adun dan Enas. 2011. *Cara mudah belajar SPSS dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2011. *SPSS VS LISREL*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama edisi ke tiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Suardi, Rudi. 2007 : *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : Penerbit PPM
- Sugiyono. Prof. Dr. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi revisi, cetakan ketujuh belas. Bandung : Alfabeta_____.
2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta .
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Spss untuk Penelitian*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka baru press
- Suwarno, Prof. H. Bambang. 2005. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Triyono, Drs. Ayon. 2012. *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Penerbit Oryza
- Umar, Dr. Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : Penerbit Rajagrafindo Persada
- _____. 2013. *Metode Penelitian Untuk skripsi dan Tesis Bisnis*, Cetakan ke-12 edisi kedua, Jakarta : Penerbit Rajagrafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Yamin sofyan. 2011. *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda*. Jakarta : Salemba Empat
- Yani, H. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media