

# Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Supreme Energy Muara Laboh (SEML) Kab. Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat

M.Roza<sup>1\*</sup>, Rijal Abdullah and Yunasril<sup>1\*\*</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Teknik Pertambangan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang, Indonesia

\* [m.roza0691@gmail.com](mailto:m.roza0691@gmail.com)

\*\* [Rijal\\_a@ft.unp.ac.id](mailto:Rijal_a@ft.unp.ac.id)

\*\* [yunasril@ft.unp.ac.id](mailto:yunasril@ft.unp.ac.id)

**Abstract.** Human resources are an important role for the success of an organization or company. Humans are living assets that need to be nurtured and developed. One of the things that should be a major concern for human resource managers is the occupational safety and health system. PT. Supreme Energy Muara Laboh is one of the geothermal companies that has been established since 11 years ago. This company is located in Muara Laboh, West Sumatra. The main problem that exists in this company is the occurrence of work accidents as many as 50 accidents experienced by employees during 2012-2015. Accidents that occur can disrupt geothermal operational activities and endanger the safety of workers. Based on the description above, the author is interested in conducting research with the title "The Effect of Occupational Safety and Health on Employee Performance of PT. Supreme Energy Muara Laboh"

Based on data processing for work safety program variables, the value of t-count is 3.388 which means that is greater than t-table which is 2.179, with a significance of 0.349 which is more than 0.05. It is mean that Ho1 is rejected, meaning that the work safety program has a significant influence on Employee Performance.

Keywords: Occupational Safety and Health, Employee performance, Work Accident, Occupational Safety Program, Geothermal

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Dalam sebuah Perusahaan, karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Pada 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.

Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan tolak ukur dari keberhasilan manajemen sumber daya manusia. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

PT. Supreme Energy Muara Laboh merupakan salah satu perusahaan panas bumi yang telah berdiri sejak 11 tahun yang lalu. Perusahaan ini berlokasi di daerah Muara Laboh, Sumatera Barat. Permasalahan utama yang ada pada perusahaan ini adalah terjadinya kecelakaan kerja sebanyak 50 kecelakaan yang dialami

karyawan selama tahun 2012-2015. Kecelakaan yang terjadi masih dalam kategori ringan, menurut pemaparan karyawan PT. Supreme Energy Muara Laboh kecelakaan kerja yang terjadi dikarenakan karyawan tidak mematuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Supreme Energy Muara Laboh tergolong tinggi yang tertinggi terjadi pada tahun 2013 dengan jumlah kecelakaan sebanyak 24 kali, setahun sebelumnya kecelakaan kerja yang terjadi hanya berjumlah 13 kali, hal ini menunjukkan peningkatan angka kecelakaan sebesar 84% dalam setahun terakhir, lalu setahun kemudian kecelakaan kerja mengalami penurunan sebesar 75 % yakni hanya sebanyak 6 kali, dan pada tahun 2015 kecelakaan kerja meningkat menjadi 7 kali. Data kecelakaan kerja PT. Supreme Energy Muara Laboh dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1.** Kecelakaan Kerja di areal penambangan PT. Supreme Energy Muara Laboh Tahun 2012-2015

No	Tahun	Bulan	Ringan	Berat	Meninggal	Total
1	2012	September	2	-	-	2
2		Oktober	7	-	-	7
3		November	1	-	-	1
4		Desember	3	-	-	3
<b>Jumlah Kecelakaan Kerja Tahun 2012</b>						<b>13</b>
No	Tahun	Bulan	Ringan	Berat	Meninggal	Total
1	2013	Januari	5	-	-	5
2		Februari	4	-	-	4
3		Maret	-	-	-	-
4		April	2	-	-	2
5		Mei	1	-	-	1
6		Juni	2	-	-	2
7		Juli	-	-	-	-
8		Agustus	2	1	-	3
9		September	1	-	-	1
10		Oktober	1	-	-	1
11		November	-	-	-	-
12		Desember	5	-	-	5
<b>Jumlah Kecelakaan Kerja Tahun 2013</b>						<b>24</b>
No	Tahun	Bulan	Ringan	Berat	Meninggal	Total
1	2014	Januari	-	-	-	-
2		Februari	1	-	-	1
3		Maret	1	-	-	1
4		April	-	-	-	-
5		Mei	1	-	-	1
6		Juni	-	-	-	-
7		Juli	1	-	-	1
8		Agustus	-	-	-	-
9		September	-	-	-	-
10		Oktober	1	-	-	1
11		November	-	-	-	-
12		Desember	1	-	-	1
<b>Jumlah Kecelakaan Kerja Tahun 2014</b>						<b>6</b>
No	Tahun	Bulan	Ringan	Berat	Meninggal	Total
1	2015	Januari	1	-	-	1
2		Februari	1	-	-	1
3		Maret	1	-	-	1
4		April	2	-	-	2
5		Mei	-	-	-	-
6		Juni	-	-	-	-
7		Juli	-	-	-	-
8		Agustus	-	-	-	-
9		September	-	-	-	-
10		Oktober	-	-	-	-
11		November	-	-	-	-
12		Desember	2	-	-	2
<b>Jumlah Kecelakaan Kerja Tahun 2015</b>						<b>7</b>
<b>Jumlah Kecelakaan Kerja Keseluruhan</b>						<b>50</b>

Kecelakaan yang terjadi dapat mengganggu kegiatan operasional panas bumi serta membahayakan keselamatan pekerja. Hal ini sangat perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena kecelakaan akan menyebabkan kerugian baik pekerja maupun perusahaan itu sendiri. Kecelakaan kerja dapat merugikan perusahaan dari segi biaya dan terbuangnya jam kerja, bahkan jika terjadi kecelakaan fatal, otomatis kegiatan harus berhenti sampai

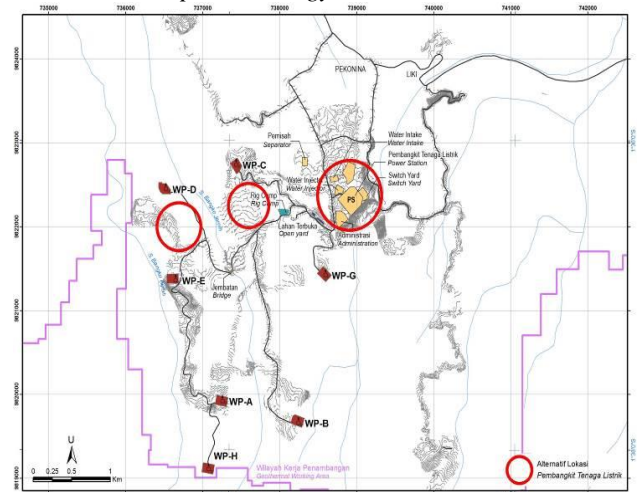
ada tim investigasi dari perusahaan sendiri atau dari pusat/pemerintah.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Supreme Energy Muara Laboh”**

## 2. Lokasi Penelitian

Lokasi PT. Supreme Energy Muara Laboh terletak di daerah Liki Pinang Awan, Kecamatan Pauh Duo, Kabupaten Solok Selatan, Provinsi Sumatera Barat. Dari Ibu Kota Provinsi Sumatera Barat (Kota Padang) menuju wilayah tambang, melalui jalan aspal dengan kualitas yang baik (status jalan adalah jalan negara dengan melewati beberapa daerah yaitu : Lubuk Selasih – Kayu Jao – Alahan Panjang – Surian – Sungai Kalu – Pakan Rabaa – Muara Labuh – Pakan Selasa – Pekonina, dengan lebar jalan (termasuk bahu jalan) kurang lebih 10 – 12 meter dengan perlapisan permukaan jalan adalah cukup baik. Secara jelasnya, lokasi penambang dapat dilihat pada Gambar 1 di bawah ini:

Sumber: PT. Supreme Energy Muara Laboh



Gambar 1. Peta Kesampaian Daerah

## 3. Kajian Teori

### 3.1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik<sup>[1]</sup>. Hal ini juga didukung oleh pendapat<sup>[2]</sup> pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan masuk dalam tingkatan kerja tertentu. Kinerja dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target.

Sedangkan menurut<sup>[3]</sup> kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau dari

kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Maka kesimpulan dari pengertian di atas kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

Menurut<sup>[5]</sup> kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

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

Menurut<sup>[4]</sup>, faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut<sup>[4]</sup> faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor seseorang dan faktor lingkungan.

#### 1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan dan aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi

- 2) Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek, dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

### 3.2. Keselamatan Kerja

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. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari

berbagai permasalahan disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut<sup>[5]</sup>, program manajemen keselamatan kerja yang efektif adalah:

#### 1) Komitmen dan tanggung jawab perusahaan

Inti manajemen keselamatan kerja adalah komitmen perusahaan dan usaha-usaha keselamatan kerja yang komperhensif. Usaha ini sebaiknya dikoordinasikan dari tingkat manajemen paling tinggi untuk melibatkan seluruh anggota perusahaan.

Begitu komitmen dibuat untuk adanya keselamatan kerja, usaha-usaha perencanaan harus dikoordinasikan dengan tugas-tugas yang diberikan oleh para atasan, manajer, spesialis keselamatan kerja dan spesialis sumber daya manusia.

#### 2) Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja

Mendesain kebijakan dan peraturan keselamatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran, merupakan komponen penting usaha-usaha keselamatan kerja. Dukungan yang sering terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktik-praktik keselamatan kerja yang positif, juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan para pekerja.

#### 3) Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja

Satu cara untuk mendorong keselamatan kerja karyawan adalah dengan melibatkan seluruh karyawan di setiap kesempatan dalam sesi pelatihan tentang keselamatan kerja dan dalam pertemuan-pertemuan komite, di mana pertemuan ini juga diadakan secara rutin. Sebagai tambahan dalam keselamatan kerja, komunikasi yang terus-menerus dalam membangun kesadaran keselamatan kerja juga penting.

#### 4) Komite keselamatan kerja

Para pekerja sering kali dilibatkan dalam perencanaan keselamatan kerja melalui komite keselamatan kerja, kadangkala terdiri dari para pekerja yang berasal dari berbagai tingkat jabatan dan departemen. Komite keselamatan kerja biasanya secara reguler memiliki jadwal meeting, memiliki tanggung jawab spesifik untuk mengadakan tinjauan keselamatan kerja, dan membuat rekomendasi dalam perubahan-perubahan yang diperlukan untuk menghindari kecelakaan kerja di masa mendatang.

#### 5) Inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, dan pelatihan

Pada saat terjadi kecelakaan, maka harus diselidiki oleh komite keselamatan kerja perusahaan atau oleh koordinator keselamatan kerja. Dalam menyelidiki lokasi kecelakaan, adalah penting untuk menetapkan kondisi fisik dan lingkungan yang turut menyumbang terjadinya kecelakaan itu. Selain itu penyelidikan dengan wawancara terhadap karyawan yang

mengalami kecelakaan, dengan atasan langsungnya, dan para saksi kecelakaan itu.

Dalam penyelidikan kecelakaan kerja ada kaitan eratnya dengan pengawasan, dalam hal ini menetapkan cara-cara mencegah terjadinya kecelakaan. Kemudian rekomendasi harus dibuat tentang bagaimana kecelakaan tersebut dapat dicegah, dan perubahan-perubahan apa yang diperlukan untuk mencegah kecelakaan yang sama. Mengidentifikasi sebab-sebab kecelakaan terjadi sangat berguna, namun mengambil langkah-langkah dalam mencegah kecelakaan yang sama juga sangat penting.

- 6) Evaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan kerja Perusahaan harus mengawasi dan mengevaluasi usaha-usaha keselamatan kerjanya. Sama seperti catatan akuntansi perusahaan yang diaudit, usaha-usaha keselamatan kerja perusahaan juga harus diaudit secara periodik. Analisis ini harus dirancang untuk mengukur kemajuan dalam manajemen keselamatan kerja.

Menurut<sup>[6]</sup>, indikator-indikator keselamatan kerja meliputi:

- 1) Tempat Kerja  
Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.
- 2) Mesin dan Peralatan  
Mesin dan Peralatan adalah bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan.

### 3.3. Kesehatan Kerja

Setiap perusahaan perlu juga memelihara kesehatan para pegawai (*employee health*). Kesehatan yang dimaksud mencakup kesehatan fisik dan kesehatan mental. Dengan berlandaskan berbagai dasar hukum yang berlaku, ruang lingkup pembinaan dan pengaturan K3 sektor kesehatan meliputi:

- 1) K3 di sektor kesehatan atau sarana kesehatan berupa pengamanan dan penyehatan lingkungan kerja, sarana kerja, pegawai beserta cara kerjanya di semua unit kesehatan.
- 2) Kesehatan kerja disemua sektor pembangunan berupa penyehatan lingkungan kerja, sarana kerja dan pegawai beserta cara kerjanya di semua unit kerja atau unit produksi.

Kesehatan para pegawai bisa terganggu karena penyakit, ketegangan maupun karena kecelakaan. Kesehatan pegawai yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produksi yang rendah.

Manfaat dari program kesehatan yang baik akan menguntungkan para pegawai secara material, karena mereka akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan sehingga secara keseluruhan mereka akan mampu bekerja lebih lama, dengan arti lain lebih produktif.

Program kesehatan kerja dapat dilakukan dengan penciptaan lingkungan kerja yang sehat untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas.

Menjadi tujuan umum pembinaan K3 bidang kesehatan yakni meningkatkan kemampuan hidup sehat pegawai guna mencapai derajat kesehatan yang optimal dalam rangka meningkatkan kualitas SDM untuk meningkatkan produktivitas kerja ini mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan suhu udara, kelembaban udara, pelayanan kebutuhan pegawai, pengaturan penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan lingkungan dan penyediaan berbagai fasilitas yang dibutuhkan pegawai seperti kamar mandi, ruang ganti pakaian dan sebagainya.

Selain memiliki tujuan umum, pelaksanaan pembinaan K3 disektor kesehatan juga mempunyai tujuan khusus yakni mengupayakan:

- 1) Terbinanya institusi pembinaan dan pelaksanaan kesehatan kerja.
- 2) Meningkatnya jaringan dan mutu pelayanan kesehatan kerja paripurna.
- 3) Meningkatnya kemandirian hidup sehat pegawai dengan membudayakan Norma Sehat dalam Bekerja.
- 4) Meningkatnya profesionalisme kesehatan kerja bagi para Pembina, pelaksana, penggerak dan pendukung program kesehatan.

Strategi kesehatan kerja sangat berhubungan erat dengan pengenalan dan pengendalian bahaya-bahaya kesehatan yang ditimbulkan oleh kelelahan, tekanan batin (stres), kebisingan, radiasi maupun zat-zat beracun lainnya terhadap kondisi fisik manusia, pikiran dan sikap tingkah laku para pegawai. Pendekatan yang perlu dilakukan dalam strategi kesehatan ini mencakup langkah-langkah:

- 1) Mengenal zat-zat, keadaan atau proses yang benar-benar atau mempunyai potensi yang membahayakan para pegawai.
- 2) Mengadakan evaluasi bagaimana itu bisa timbul dengan mempelajari sifat dan sesuatu zat atau kondisi dan keadaan dimana bahaya tersebut terjadi.
- 3) Mengadakan pengembangan teknik dan metode kerja untuk memperkecil risiko dengan melakukan pengendalian dan pengawasan atas penggunaan bahan-bahan yang berbahaya atau pada lingkungan-lingkungan dimana bahaya bisa terjadi.

Pada dasarnya disetiap perusahaan terdapat program promosi kesehatan yang diperuntukan bagi para pegawai. Untuk kesehatan individu pegawai itu sendiri dipengaruhi oleh keturunan, lingkungan perusahaan, gaya hidup (*lifestyle*) setiap pegawai serta sistem perawatan medis di perusahaan. Adapun tindakan-tindakan untuk memperbaiki kesehatan pegawai meliputi manajemen stres yang dilakukan oleh perusahaan, adanya program berhenti merokok,

mengadakan olahraga bersama secara rutin dan penambahan nutrisi pegawai yang diberikan oleh perusahaan melalui P2K3.

Sasarannya pemeliharaan kesehatan SDM adalah terciptanya para pegawai yang sehat baik jasmani maupun rohani dalam melakukan pekerjaan. Pegawai yang sehat jasmani dan rohani diharapkan akan ber kemampuan tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh sebab itu perusahaan berkewajiban melakukan pemeliharaan K3 para pegawainya agar pencapaian tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik tanpa hambatan apapun.

## 4. Metode Penelitian

### 4.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini digolongkan kepada penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dibantu dengan program SPSS.

### 4.2. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

#### • Jenis Data

Jenis data yang akan dipergunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

- ✓ Data primer yaitu data yang dikumpulkan atau didapat langsung dari responden dengan cara menyebarkan angket, pengamatan dan wawancara langsung dengan karyawan mantainance yang berkompeten dan ada kaitannya dengan obyek penelitian ini.
- ✓ Data sekunder yaitu data diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitian dengan memanfaatkan data yang telah ada seperti laporan yang sudah ada dalam perusahaan. Data sekunder tersebut yaitu data statistik kecelakaan kerja.

#### • Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner yang tersusun. Kuesioner tersebut dapat berupa pertanyaan tertutup dan terbuka yang diberikan kepada responden secara langsung dengan menggunakan skala likert.

### 4.3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yang disusun menurut skala likert dengan penyusunan dalam bentuk kalimat yang bersifat positif yang berhubungan dengan kedua variabel penelitian.

Skala likert merupakan salah satu bentuk skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian sosial. Dengan skala ini, variabel-variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, yang kemudian menjadi titik tolak dalam menyusun item-item instrumen yang dapat berupa

pertanyaan maupun pernyataan. Setiap jawaban yang menggunakan skala likert mempunyai gradiasi dari positif sampai negatif, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2.** Daftar bobot nilai penilaian angket

Pernyataan	Bobot Nilai (Positif)	Bobot Nilai (Negatif)
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Supaya penyusunan instrumen variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) lebih sistematis, sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi, maka kedua variabel tersebut di atas, perlu dibuat kisi-kisi instrumen yang menggambarkan hubungan antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y). Indikator penelitian dan nomor ítem pertanyaan dapat dilihat dalam Tabel 3 berikut:

**Tabel 3.** Kisi-kisi Operasional variabel penelitian

Variabel	Dimensi Variabel	Indikator	Kuesioner	Skala
Variabel independent Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	Membuat kondisi kerja yang aman	- Perlindungan kerja - Peralatan yang layak	1,2-3,12,15	Ordinal
	Pendidikan & Pelatihan K3	- Memperbaiki kualitas kerja	4-5	
	Penciptaan lingkungan kerja yang sehat	- Lingkungan kerja bersih	6,11	
	Pelayanan kebutuhan karyawan	- Pengawasan intensif - Petunjuk dalam bekerja	7 8,13,14	
	Pelayanan kesehatan	- Pengobatan P3K - Jaminan kesehatan	9 10	
Variabel dependent (Y) yaitu Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	- Penguasaan pengetahuan - Semangat kerja	1 2	Ordinal
	Kuantitas kerja	- Hasil dan kecepatan	3-4,11	
	Jangka waktu pekerjaan	- Mutu hasil efisien dan efektif - Ketepatan dan ketelitian	5 6-7,12,13	
	Kehadiran di tempat kerja	- Tertib dalam bekerja	8-10,14,15	

**4.4. Teknik analisa data**

Data dianalisa menggunakan program SPSS dengan metode regresi linear sederhana. Bentuk umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX \tag{1}$$

Dimana: Y= Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a= Konstanta

b= Koefisien Regresi

X= Variabel independent Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sebelumnya, terhadap kuesioner dilakukan beberapa pengujian berupa uji korelasi, uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Setelah itu dilakukan uji hipotesis. Menurut<sup>[7]</sup> uji validitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan.

Menurut<sup>[7]</sup> 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 instrument mencirikan tingkat konsistensi.

Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,6. Pengukuran validitas dan reliabilitas mutlak dilakukan, karena jika instrument yang

digunakan sudah tidak valid dan reliable maka dipastikan hasil penelitiannya pun tidak akan valid dan reliabel.

Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS versi 18.00 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Nilai Sig./signifikansi atau probabilitas <0,05, distribusi adalah tidak normal (*asimetris*).
- b. Nilai Sig./signifikansi atau probabilitas ≥ 0,05, distribusi adalah normal (*simetris*).

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian tersebut dapat dilakukan dengan metode analisis koefisien korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk menghitung kadar hubungan atau kontribusi variabel x terhadap y yang diberi simbol rxy untuk menghitung koefisien korelasi (rxy) digunakan rumus korelasi product moment, (Arikunto,2006: 274).

$$r_{xy} = \frac{N \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[N \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][N \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}} \tag{2}$$

Keterangan:

rxy = Koefisien korelasi variabel X dan variabel Y

N = Jumlah data

X = Skor variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja

Y = Skor variabel kinerja karyawan

XY = Hasil perkalian antara variabel x dengan variabel y

Pedoman dalam pengambilan keputusan (positif/tidak) adalah:

- a. Jika koefisien korelasi (r) positif maka ada hubungan antara variabel keselamatan & kesehatan kerja dengan kinerja karyawan.
- b. Jika koefisien korelasi (r) negative maka tidak ada hubungan antara variabel keselamatan & kesehatan kerja dengan kinerja karyawan.

Pedoman dalam pengambilan keputusan (signifikan/tidak) adalah:

- a. Jika signifikansi/probabilitas koefisien korelasi ≤ 0,05 maka ada hubungan keselamatan & kesehatan kerja dengan kinerja karyawan signifikan.
- b. Jika signifikansi/probabilitas koefisien korelasi < 0,05 maka tidak ada hubungan keselamatan & kesehatan kerja dengan kinerja karyawan tidak signifikan.

**5. Hasil dan Pembahasan**

**5.1. Gambaran Umum Perusahaan**

PT. Supreme Energy memfokuskan bisnisnya pada pengembangan energi panas bumi di Indonesia untuk mendukung program pemerintah dalam memenuhi kebutuhan energi yang berkembang pesat dan membangun campuran energi yang lebih ramah lingkungan dengan peningkatan proporsi energi terbarukan.

PT. Supreme Energy telah melakukan studi prakelayakan yang komprehensif dan telah mengantongi

tiga Izin Panas Bumi (IPB) untuk tiga wilayah di Sumatera. Ketiga bidang ini termasuk dalam rencana pembangunan jangka panjang PLN (RUPTL 2010-2019), dan 35.000 MW program pembangunan yang dipercepat yang diluncurkan oleh pemerintah Indonesia pada tahun 2015. Supreme Energy berencana untuk mengembangkan setidaknya 220 MW kapasitas panas bumi di Proyek Rajabasa, 86 MW (bersih) untuk Proyek Rantau Dedap Tahap I dan 80 MW (bersih) untuk Proyek Muara Laboh Tahap I, dengan produksi komersial diperkirakan akan dimulai pada 2019.

Fasilitas program keselamatan kerja yang diberikan PT. Supreme Energy Muara Laboh terdiri dari masker, pakaian kerja yang berhubungan dengan K3, sepatu dan sarung tangan yang berhubungan dengan pelaksanaan proyek instalasi, penutup telinga, topi (helm), dan kacamata *safety*.

**Tabel 5.** Ketersediaan Alat Pelindung Diri PT. Supreme Energy Muara Laboh, 2017

No.	Peralatan Pelindung	Jumlah
1.	Masker	40
2.	Pakaian Kerja	35
3.	Sepatu	30
4.	Sarung Tangan	25
5.	Topi (Helm)	25
6.	Penutup Telinga	50

Sumber, PT. Supreme Energy Muara Laboh, 2017

Sedangkan fasilitas kesehatan kerja yang diberikan oleh PT. Supreme Energy Muara Laboh adalah Fasilitas MCK yang memadai.

### 5.2. Gambaran Umum Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain berdasarkan rancangan kuesioner yang telah disusun, terdapat empat karakteristik yang akan dikemukakan yaitu berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan masa kerja. Untuk mengetahui reaksi karyawan pada pengaruh program keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan terhadap kinerja *crew maintenance*, maka peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 orang *crew maintenance* yang menjadi sampel. Jumlah sampel ini didapat dari 42 orang populasi yang terdapat dalam penelitian ini.

Dihitung dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3)$$

$$n = \frac{42}{1 + 42 \cdot (0,1)^2}$$

$$= 29,58 = 30 \text{ orang}$$

### 5.3. Identifikasi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 7. Distribusi Tingkat Pendidikan Responden PT. Supreme Energy Muara Laboh

PENDIDIKAN	Jumlah	Presentase
SLTA / SMK	5	17%
Sarjana Muda /D3 / Diploma 2 / Setingkat	20	67%
Sarjana S1	3	10%
Pasca Sarjana	2	6%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Tabel 7 menunjukkan bahwa 5 orang responden (17%) dengan tingkat pendidikan SLTA/SMK, 20 orang responden (67%) dengan tingkat pendidikan Sarjana Muda /D3 / Diploma 2 / Setingkat, 3 responden, dikarenakan dalam mengerjakan tugasnya dilapangan ini hanya dilaksanakan oleh staff (10%) dan dengan tingkat pendidikan Sarjana S1, dan 2 Orang responden (6%) dengan tingkat pendidikan Pascasarjana di duduki oleh supervisor yang hanya memberikan instruksi kepada staff.

### 5.4. Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Tabel 8. Distribusi Usia Responden PT. Supreme Energy Muara Laboh

Usia	Jumlah	Presentase
20 – 30 tahun	15	50%
31-40 Tahun	12	40%
Diatas 40 Tahun	3	10%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Dari Tabel 8, data yang dianalisis pada proyek geotermal yang memiliki resiko tinggi maka responden dalam penelitian ini dominan dilaksanakan oleh *maintenance* yang berusia produktif yakni pada usia antara 20-30 tahun (50%), 12 orang responden (40%) dengan tingkat usia antara 31-40 tahun, dan 3 orang responden dengan usia diatas 40 tahun(10%).

### 5.5. Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 9. Distribusi Masa kerja Responden PT. Supreme Energy Muara Laboh

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
Dibawah 1 Tahun	15	50%
1 - 2 Tahun	10	35%
3 - 5 tahun	3	10%
>10 Tahun	2	5%
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 9, dapat dilihat dari masa kerja, sebanyak 15 orang responden (50%) dengan masa kerja dibawah 1 tahun, 10 orang responden (35%) dengan masa kerja antara 1-2 tahun, 3 orang responden (10%) dengan masa kerja antara 3-5 tahun, dan 2 responden (5%) dengan masa kerja diatas 10 tahun.

### 5.6. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tabel 10. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja

NO	PERNYATAAN	SS %	S %	TS %	STS %	TOTAL %
1	Perusahaan sudah menyediakan pelatihan yang meliputi keselamatan, prosedur, aturan, aturan, aturan, dan lain yang dapat meningkatkan keselamatan kerja	43,3	33,3	3,3	0	100
2	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai	33,3	46,7	0	0	100
3	Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi semua tanda-sanda	30	30	0	0	100
4	Perusahaan membekali pelatihan dan pendidikan bagi setiap karyawan untuk kondisi dengan aman dalam menyelesaikan pekerjaan	30	43,3	6,7	0	100
5	Melalui pendidikan yang saya peroleh, saya dapat menjalankan tugas dan dapat mempertahankan kualitas kerja saya	30	30	0	0	100
6	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih	46,7	33,3	0	0	100
7	Perusahaan melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya	43,3	46,7	10	0	100
8	Perusahaan membekali metode petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan saya	36,7	40	3,3	0	100
9	Perusahaan menyediakan kesempatan untuk peningkatan pertama apabila terjadi kecelakaan	43,3	33,3	3,3	0	100
10	Perusahaan membekali jaminan kesehatan kepada setiap karyawan	40	46,7	10	3,3	100
11	Saya akan menegat obasa kerja saya yang tidak melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja	33,3	46,7	0	0	100
12	Tindakan yang tidak merupakan prosedur kerja akan mempengaruhi keselamatan	30	43,3	6,7	0	100
13	Program keselamatan kerja sepenuhnya menjadi urusan para pimpinan	46,7	33,3	0	0	100
14	Saya mengikuti program keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja bekerja	36,7	40	3,3	0	100
15	Saya akan bertanggung jawab secara penuh terhadap keselamatan yang terjadi di tempat kerja bekerja	40	46,7	10	3,3	100
TOTAL %		39,9	36,3	3,9	0,4	100

Dari Tabel 10 di atas dapat disimpulkan bahwa, semua indikator untuk keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sudah dipenuhi dengan baik oleh perusahaan dengan melihat dari jawaban responden. Dari paparan tersebut dapat ditarik kesimpulan

bahwa, terjadinya kecelakaan kerja diakibatkan oleh kelalaian karyawan sendiri.

### 5.7. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Tabel 11. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	SS %	S %	TS %	STS %	TOTAL %
1	Saya memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi didalam pekerjaan	36,7	63,3	0	0	100
2	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi	50	50	0	0	100
3	Saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja	50	50	0	0	100
4	Saya memiliki tingkat kemampuan tugas yang tinggi didalam melakukan sebuah pekerjaan	50	50	0	0	100
5	Saya bekerja dengan motto hasil yang efisien dan efektif	40	50	10	0	100
6	Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja	43,3	56,7	0	0	100
7	Saya mampu bekerja dengan standar perusahaan	36,7	63,3	0	0	100
8	Saya patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam ketetapan yang ditetapkan perusahaan	40	50	10	0	100
9	Saya selalu masuk kerja tepat waktu	50	50	0	0	100
10	Saya tidak pernah absen dalam bekerja	53,3	46,7	0	0	100
11	Dengan program-program yang disediakan perusahaan dapat meningkatkan semangat dan kualitas kerja saya	50	50	0	0	100
12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	43,3	33,3	20	3,3	100
13	Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan saya	50	50	0	0	100
14	Apakah bapaknya dalam mengerjakan tugas dikerjakan sesuai dengan apa yang seharusnya dikerjakan diperguruan	53,3	46,7	0	0	100
15	Apakah anda setuju jika dalam bekerja harus ada perencanaan yang tepat dan sesuai dengan prosedur yang ada di perusahaan anda	46,7	50	3,3	0	100
TOTAL %		47,8	49	3	0,2	100

dapat disimpulkan bahwa dengan terpenuhinya indikator keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik oleh perusahaan juga akan memberikan dampak yang sangat baik terhadap kinerja karyawan.

### 5.8. Analisa Data dan Pembahasan

Langkah awal sebelum menguraikan analisis data perlu mengungkapkan bagaimana caranya mengukur keabsahan (*validity*) dan keterandalan (*reliability*) dari instrumen yang dipergunakan untuk penelitian.



a. Pengujian Instrumen

✓ Uji Validitas

Tabel 12. Hasil Uji Validitas Kuesioner

No	Variabel	Item	r-tabel	r-hitung	Keterangan
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	Bertanyaan 1	0,361	0,673	VALID
		Bertanyaan 2	0,361	0,833	VALID
		Bertanyaan 3	0,361	0,668	VALID
		Bertanyaan 4	0,361	0,744	VALID
		Bertanyaan 5	0,361	0,701	VALID
		Bertanyaan 6	0,361	0,656	VALID
		Bertanyaan 7	0,361	0,689	VALID
		Bertanyaan 8	0,361	0,850	VALID
		Bertanyaan 9	0,361	0,697	VALID
		Bertanyaan 10	0,361	0,482	VALID
		Bertanyaan 11	0,361	0,853	VALID
		Bertanyaan 12	0,361	0,744	VALID
		Bertanyaan 13	0,361	0,656	VALID
		Bertanyaan 14	0,361	0,850	VALID
		Bertanyaan 15	0,361	0,482	VALID
2	Kinerja Karyawan (Y)	Bertanyaan 1	0,361	0,638	VALID
		Bertanyaan 2	0,361	0,773	VALID
		Bertanyaan 3	0,361	0,486	VALID
		Bertanyaan 4	0,361	0,597	VALID
		Bertanyaan 5	0,361	0,495	VALID
		Bertanyaan 6	0,361	0,779	VALID
		Bertanyaan 7	0,361	0,638	VALID
		Bertanyaan 8	0,361	0,495	VALID
		Bertanyaan 9	0,361	0,773	VALID
		Bertanyaan 10	0,361	0,618	VALID
		Bertanyaan 11	0,361	0,486	VALID
		Bertanyaan 12	0,361	0,613	VALID
		Bertanyaan 13	0,361	0,597	VALID
		Bertanyaan 14	0,361	0,644	VALID
		Bertanyaan 15	0,361	0,388	VALID

Dari Tabel 12 di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan memiliki *corrected item total-correlation* (r-hitung) besar dari r-tabel (0,361). Ini menyatakan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 13 Uji Validitas SPSS

Case Processing Summary		
	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

✓ Uji Reliabilitas

Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	30

Berdasarkan Tabel 14 terlihat bahwa nilai alpha dari variabel X dan variabel Y sebesar 0,939. Nilai tersebut bernilai positif dan besar dari 0,6, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen yang digunakan layak untuk digunakan pada analisis selanjutnya.

5.9. Deskripsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Jawaban Responden

Terdapat 8 indikator keselamatan dan kesehatan kerja dalam penelitian ini yang dipaparkan dalam 15 pernyataan. Sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada seluruh pernyataan. Hal ini menandakan indikator keselamatan dan kesehatan kerja sudah dipenuhi dengan sangat baik oleh yaitu PT. Supreme Energy Muara Labuh, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kecelakaan yang terjadi disebabkan oleh kelalaian karyawan itu sendiri.

5.10. Deskripsi Kinerja Karyawan Berdasarkan Jawaban Responden

Terdapat 6 indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini yang dipaparkan dalam 15 pernyataan. Sebagian besar karyawan memberikan jawaban setuju dan tidak setuju untuk seluruh pernyataan. Berdasarkan jawaban yang diberikan responden terhadap indikator kinerja karyawan dan juga terhadap indikator keselamatan dan kesehatan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan terpenuhinya indikator keselamatan dan kesehatan kerja karyawan oleh perusahaan secara baik akan memberikan dampak yang sangat baik terhadap kinerja karyawan.

5.11. Pengujian Hipotesis

✓ Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normalitas distribusi populasi data berdistribusi. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan melihat nilai signifikansi :

- 1) Jika signifikansi  $\geq 0,05$ , maka model regresi mempunyai *standar error* yang normal.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka model regresi mempunyai *standar error* yang tidak normal

Tabel 15. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.93054110
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.101
	Negative	-.166
Kolmogorov-Smirnov Z		.643
Asymp. Sig. (2-tailed)		.802

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan *output* di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,451 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang berdistribusi normal.

✓ Uji Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

$$H_{01} = b_1 = 0 = (X \text{ tidak berpengaruh terhadap } Y).$$

$$H_{a1} = b_1 \neq 0 = (X \text{ berpengaruh terhadap } Y).$$

Kriteria Pengujian dalam penelitian ini adalah:

1.  $H_0$  diterima jika  $-t(\alpha/2; n-k-1) \leq t \leq t(\alpha/2; n-k-1)$  atau signifikansi  $> 0,05$ .
2.  $H_0$  ditolak jika  $-t(\alpha/2; n-k-1) \geq t \geq t(\alpha/2; n-k-1)$  atau signifikansi  $< 0,05$ .
3.  $H_a$  diterima jika  $-t(\alpha/2; n-k-1) \geq t \geq t(\alpha/2; n-k-1)$  atau signifikansi  $< 0,05$ .
4.  $H_a$  ditolak jika  $t(\alpha/2; n-k-1) \leq t \leq t(\alpha/2; n-k-1)$  atau signifikansi  $> 0,05$ .
5.  $t\text{-tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 30-2-1) = t(0,025; 27) = 2,052$

Tabel 16. Uji Koefisien Regresi

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.462	7.149		4.401	.000
K3	.388	.138	.470	2.816	.009

a. Dependent Variable:

KINERJA

Berdasarkan *output* olah data dengan SPSS dalam Tabel 16 diatas, diperoleh persamaan regresi :

$$Y = a + bX \tag{4}$$

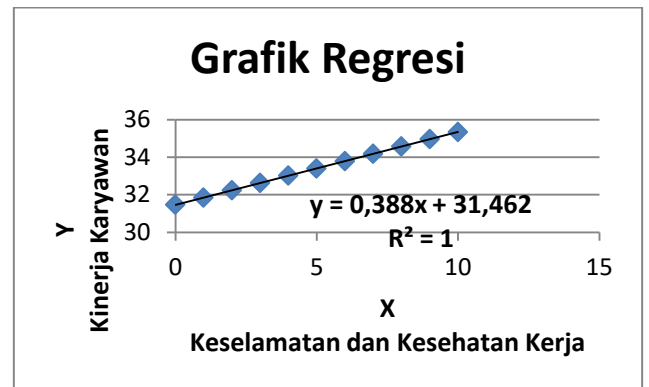
$$Y = 31,462 + 0,388X$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 31,462; artinya jika X nilainya adalah 0, maka Y adalah 31,462.
- b. Koefisien regresi variable X sebesar 0,388; artinya bahwa setiap penambahan 1 nilai X, maka Y mengalami kenaikan 0,388.

Dari pengukuran dengan program SPSS di atas didapatkan nilai koefisien regresi adalah sebesar 0,388 yang artinya nilai koefisien regresi bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan

Dari persamaan regresi di atas didapatkan grafik regresi seperti pada Gambar 6 di bawah ini:



Gambar 6. Grafik Regresi

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang mengacu pada nilai *t*. Berdasarkan pengolahan data dari SPSS di atas, untuk variable program keselamatan kerja didapat nilai *t* hitung sebesar 2,816 yang artinya lebih besar dari *t*-table yang bernilai 2,052. Signifikansi 0,009 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya Program keselamatan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari *output* data SPSS juga dapat dilihat koefisien determinasi. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dalam penelitian ini melihat seberapa besar pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Supreme Energy Muara Laboh.

**Tabel 17.** Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 <sup>a</sup>	.431	.387	7.84770

1.1.1.1.1. Predictors: (Constant), Keselamatan & Kesehatan Kerja

Dari Tabel 17 di atas dapat dilihat nilai *R square* adalah sebesar 0,431 sama dengan 43,1%. Hasil tersebut menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 43,1%, sedangkan sisanya sebesar 56,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Berdasarkan perumusan masalah yang menjadi dasar penelitian, berikut merupakan pembahasan sesuai dengan beberapa hasil uji yang sudah dilakukan.

Menuru<sup>[4]</sup>, t, Program keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja, Sedangkan menurut Program keselamat menurut<sup>[8]</sup>, an kerja merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Ketika program keselamatan kerja selalu dimaksimalkan maka kecelakaan kerja pun akan semakin menurun. Kecelakaan kerja yang menurun akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin terciptanya rasa nyaman dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan *Maintenance* yang dilaksanakan memiliki resiko yang tinggi karena dalam melaksanakan aktivitas *Maintenance* PT. Supreme Energy Muara Laboh menggunakan peralatan kerja dan mesin – mesin yang berbahaya. Dalam melakukan aktifitas pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor, yakni *unsafe action* dan *unsafe condition*. *Unsafe action* dipengaruhi oleh aktivitas pekerja yang sering kali menghindarkan faktor program keselamatan kerja dalam bekerja. Sedangkan *unsafe condition*, dipengaruhi oleh kondisi berbahaya yang ditimbulkan oleh suatu kegiatan.

Berdasarkan analisa regresi linier sederhana variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) didapat koefisien regresi adalah sebesar 0,388 yang artinya nilai koefisien regresi bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 2,816 yang artinya lebih besar dari (-) table yang bernilai 2,052. dengan signifikansi 0,009 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Program keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh

keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 43,1%, sedangkan sisanya sebesar 56,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 6. Kesimpulan

### 6.1 Kesimpulan

1. Terdapat hubungan positif antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kesehatan dan keselamatan kerja berimbun pada semakin tinggi pula kinerja karyawan yang ada, begitu pula sebaliknya.
2. Besarnya pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43,1%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 43,1%, sedangkan sisanya sebesar 56,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### 6.2 Saran

1. Untuk karyawan (subjek)
  - a. Gunakan alat perlindungan diri pada saat bekerja.
  - b. Lakukan *Standard Operational Procedure* yang sesuai setiap kali bekerja.
  - c. Selalu perhatikan dan patuhi tanda-tanda peringatan yang tertera di mesin.
2. Untuk perusahaan
  - a. Upaya-upaya yang harus dilakukan oleh PT. Supreme Energy Muara Laboh untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memperbaiki dan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.
  - b. Diadakan pelatihan tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan.
  - c. Dibentuk tim khusus untuk mengelola dan mengawasi keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Supreme Energy Muara Laboh.
  - d. Pengadaan Alat Pelindung Diri yang sesuai dengan standard.
3. Untuk Peneliti Selanjutnya
  - a. Menggunakan populasi yang lebih luas, misal di perusahaan yang lebih besar.
  - b. Bagi peneliti lain yang tertarik, dapat dilakukan penelitian dengan menguji hubungan antara variabel kinerja dengan faktor lain, seperti kepemimpinan, upah, atau motivasi kerja.

## Daftar Pustaka

- [1] Nawawi, Hadari. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pres (2006).
- [2] Cokroaminoto. *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan* (2007).
- [3] Prawirosentono, Suryadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE (2008).
- [4] Mangkunegara dan A.A. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama (2005).
- [5] Mathis, Robert L. & Jackson. John H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat (2002).
- [6] Suma'mur. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung (1994).
- [7] Umar; Husein. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada (2008).
- [8] Silalahi, Berneth. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPMI (2000).
- [9] Anonim. *Data-data laporan dan arsip perusahaan PT. Supreme Energy Muara Laboh* (2014).
- [10] Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. **10**, Jakarta: Penerbit Indeks (2006).
- [11] Nurhayat, Wiji. *Angka Kecelakaan Kerja di RI Masih Tinggi*. Detik Finance (2012).
- [12] Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada (2004).
- [13] Saputra, Dody. *Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. DyStar Colours Indonesia*. Institut Pertanian Bogor (2012)
- [14] Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta (2007).
- [15] Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta (2006).
- [16] Sunyoto; Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS (2012).
- [17] Suwarno & Bambang. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Penerbit Alfabeta (2005).
- [18] Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor: 04 tahun 2009. *Pertambangan Mineral dan Batubara*. Jakarta: Pertambangan Umum.
- [19] Abdullah, Rijal. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pertambangan Batubara Bawah Tanah*. UNP Press Padang (2009).