

SKRIPSI

**PENGARUH IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNITED
TRACTORS CABANG MAKASSAR**

MIFTAKHUL HIDAYAH

105720463813



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MAKASSAR**

2018

**PENGARUH IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNITED
TRACTORS CABANG MAKASSAR**

SKRIPSI

MIFTAKHUL HIDAYAH

105720463813



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MAKASSAR**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Implementasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Cabang Makassar

Nama Mahasiswa : Miftakhul Hidayah

No. Stambuk : 105720463813

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

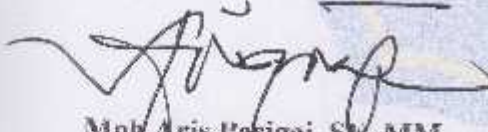
Menyatakan skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Minggu, 04 Februari 2018. Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 07 Februari 2018

Pembimbing I

Menyetujui,

Pembimbing II

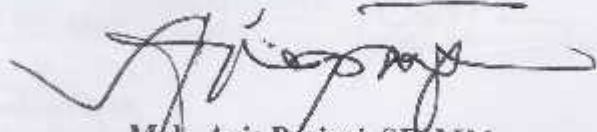

Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM. 1093485


Muh. Nur Rasvid, SE., MM
NBM. 1085576

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Ismail Rasulong, SE., MM
NBM. 993078

Ketua Jurusan Manajemen


Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM. 1093485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0002 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Ahad 4 Februari 2018 M/18 Jumadil Awal 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 19 Jumadil Awal 1439 H.
05 Februari 2018 M

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Penguji

1. Moh. Aris Pasigai, SE, MM

2. Ismail Rasulong, SE, MM.

3. Dr. Edi Jusriadi, SE, MM.

4. Muh. Nur R, SE, MM.

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE, MM.

NBM : 903 078

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, saya persembahkan karya ilmiah ini kepada :

1. Orang tua saya tercinta, Bapak Kasiaji dan Ibu Siti Zakariyah (Almh), motivator terbesar dalam hidup saya yang tak pernah berhenti mendoakan dan memberi bimbingan kepada saya sampai saat ini. Banyak sekali yang ingin saya ungkapkan, tetapi tidak bisa dituliskan satu persatu. Semoga perjuangannya selama ini dapat berbuah hasil yang manis.
2. Suami saya Bapak Joko Pangestu dan putri saya Dealova Azzahra Shanum Pangestu, yang selalu memberikan cinta, kasih, sayang, semangat, dukungan dan kelonggaran waktu sehingga saya dapat melaksanakan perkuliahan hingga menyusun skripsi sampai selesai
3. Teman - teman senasib dan seperjuangan di Manajemen 2 resor 2013, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, thank you All.
4. Pembimbing skripsi saya Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM dan Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM , terima kasih atas pengarahan dan bimbingannya kepada saya dari awal sampai akhir pembuatan skripsi.

MOTTO

- Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya (HR. Thabrani & Daruquthni).
- Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada keringanan. Karena itu bila kau sudah selesai (mengerjakan yang lain), dan berharaplah kepada tuhanmu. (Q.S. AL Insyiroh:6-8)
- Long live education

ABSTRAK

Miftakhul Hidayah. 2017. Pengaruh Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT United Tractors Cabang Makassar.

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas MuhammadiyahMakassar. Dibimbing oleh Moh. Aris Pasigai dan Muh. Nur Rasyid.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai implementasi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT United Tractors Cabang Makassar.

Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi berganda dengan Uji F, Uji T dan Uji R dengan ditunjang program SPSS 16. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada PT United Tractors Cabang Makassar, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 47 orang.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kesehatan yang paling dominan dibandingkan dengan keselamatan kerja. Dengan konstan 0,000 hasil yang didapatkan dari uji F yaitu : F_{test} 0,607, Uji T yaitu Uji T Keselamatan 0,320 dan Uji T Kesehatan 1,049 dan pada Uji R yaitu 0,270. Dari hasil ini kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Keselamatan, Kesehatan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Miftakhul Hidayah. 2018. The Effect of Implementation of Occupational Health and Safety on Employee Performance At PT United Tractors Makassar Branch. Department of Management Faculty of Economics and Business University of MuhammadiyahMakassar. Guided by Moh. Aris Pasigai and Muh. Nur Rasyid.

This study aims to analyze the implementation of occupational safety and health to employee performance of PT United Tractors Makassar Branch.

The analysis method used is multiple regression with F test, T test and R test supported by SPSS 16 program. The population used in this research is employee and employee at PT United Tractors Makassar Branch, while the sample used is 47 people.

The findings of the study indicate that health is the most dominant compared to occupational safety. With constant 0.000 result obtained from test F that is: Ftest 0,607, Test T that is T Safety Test 0,320 and Health T Test 1,049 and at R test that is 0,270. From these results health and safety work positively affects employee performance

Keywords: Safety, Health and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh, Puji syukur penulis panjatkan ke khadirat Allah SWT serta junjungan Nabi besar Muhammad SAW, karena dengan rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan kewajiban sebagai salah satu syarat dalam memenuhi dan melengkapi program Studi Strata Satu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Syukur Allhamdulillah, dalam kurun waktu insentif dalam pemilihan judul hingga melalui tahap penelitian dan melewati tahap ujian, penulis berhasil merampungkan skripsi penelitian ini. Meski bukan yang terbaik bagi penulis, namun skripsi ini bernilai lebih dari sekedar yang tertuang dari hasil belajar penulisan selama ini.

Penulis menyadari peyusunan skripsi ini dapat selesai dengan tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk, saran serta motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini pada khususnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Rahman Rahim., SE.,MM sebagai rektor Universitas Muhammadiyah Makassar yang senantiasa memberikan asupan ilmu dan arahan selama penulis menempuh pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., M.M selaku Kepala Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., M.M selaku dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, petunjuk dan nasehat dalam proses pembuatan skripsi sampai selesai.
5. Seluruh Dosen dan Pegawai Akademik pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
6. Orang tua dan keluarga yang telah banyak memberikan ketulusan doa, dorongan moril maupun materil yang tidak akan pernah penulis mampu membalasnya.
7. Kepada tempat saya meneliti PT United Tractors Cabang Makassar yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian sehingga penulis mendapatkan banyak ilmu dan pengalaman yang berharga.
8. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga terselesainya penyusunan skripsi ini.

Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti, kritik dan saran akan membangun dan lebih menyempurnakan skripsi ini, terima kasih dan **Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.**

Makassar, 2018

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	66
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Pengertian Sumber Daya Manusia	10
B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	11

C. Kinerja Karyawan	18
D. Implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	22
E. KerangkaPikir	24
F. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Rancangan Penelitian	26
B. Tempat dan Waktu	27
C. Populasi dan Sampel	27
D. Jenis dan Sumber Data	28
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Definisi Operasional Variabel.....	29
G. Metode Analisis Data	31
H. Pengukuran Instrumen Penelitian	36
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	38
A. Sejarah Perusahaan.....	38
B. Visi dan Misi Perusahaan.....	42
C. Struktur Organisasi	43
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45

A. Deskripsi Data.....	45
B. Meode Analisis Data	57
C. Pembahasan Hasil Penelitian	61
BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 3.6. Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 5.1. Komposisi Responden Menurut Usia	45
Tabel 5.2. Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin	46
Tabel 5.3. Komposisi Responden Menurut Status Pendidikan	47
Tabel 5.4. Komposisi Responden Menurut Masa Kerja	47
Tabel 5.5. Komposisi Responden Menurut Posisi Kerja	48
Tabel 5.6. Presepsi karyawan terhadap atribut dimensi keselamatan kerja	51
Tabel 5.7. Presepsi karyawan terhadap atribut dimensi kesehatan kerja	53
Tabel 5.8. Presepsi karyawan terhadap atribut dimensi Kinerja	55
Tabel 5.9. Hasil Analisis Regresi Berganda	57
Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 5.11 Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4. Kerangka Pikir.....	24
Gambar 4.3. Struktur Organisasi Perusahaan	43

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kebutuhan akan alat berat berupa Engine dan Machine di Indonesia tumbuh dengan pesat karena ditunjang dengan pertumbuhan yang mengalami kemajuan menuju era globalisasi. Globalisasi dalam bidang ekonomi telah menciptakan suatu lingkungan yang semakin kompetitif bagi setiap organisasi (perusahaan atau industri) dalam upaya mengembangkan dan mempertahankan eksistensinya dalam persaingan yang semakin berat dan ketat.

Dalam era globalisasi tidak cukup hanya didukung oleh investasi fisik, seperti prasarana ekonomi tetapi secara bersamaan juga harus didukung oleh investasi sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal pokok bagi perusahaan atau sebagai faktor sentral dalam mendayagunakan sumber daya alam (*Natural Resources*) dan bahkan juga sumber daya manusia itu sendiri. Semua unsur itu harus didayagunakan secara maksimal agar organisasi perusahaan mampu merebut dan memperluas pasar bagi produknya, baik berupa barang maupun jasa. Tanpa adanya manusia maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan walaupun modal dan teknologi telah tersedia. Untuk itu sangat diperlukan kinerja karyawan yang aktif dalam mendayagunakan sumber daya-sumber daya tersebut agar perusahaan dapat hidup dan berkembang. (Anorga & Janti, 1996:219)

Peningkatan kinerja karyawan sangat dibutuhkan pada perusahaan yang bergerak dibidang produksi maupun jasa. Dalam upaya pencapaian keuntungan yang semaksimal mungkin, salah satu faktor yang sangat penting adalah faktor sumber daya manusianya, dalam hal ini tidak lepas dari tenaga kerja yang ada dalam perusahaan. Mengingat manusia merupakan faktor produksi yang terpenting, ada beberapa aspek yang harus senantiasa diperhatikan seperti kualitasnya (pengetahuan, sikap, dan keterampilan) kondisi dan kesehatan karyawan, kebutuhan dan kesejahteraan hidup karyawan, keamanan dan keselamatan kerja karyawan dan lain sebagainya. (Badan Bidang Politik dan Kesejahteraan Rakyat Republik Indonesia : 2012)

Berkaitan dengan era globalisasi yang ditandai dengan penerapan teknologi canggih, peningkatan kinerja karyawan tidak akan mungkin tercapai bila aspek keselamatan dan kesehatan kerja tidak diperhatikan atau tidak ditangani secara berencana dan terpadu sehingga dapat menciptakan dan meningkatkan kecelakaan kerja karyawan. Tidak mungkin seseorang mau bekerja didalam suatu perusahaan, apabila dia mengetahui bahwa perusahaan tidak menjamin keselamatannya dari bahaya dan kesehatan kerjanya, walaupun perusahaan tersebut misalnya menjanjikan gaji yang cukup besar serta sarana dan prasarana yang memadai. Pekerja yang melakukan pekerjaannya pada hakikatnya tidak hanya sekedar untuk memperoleh imbalan atau asal tidak menganggur. Jika motivasi bekerja hanya berdasarkan imbalan atau asal tidak menganggur, jelas sulit yang diharapkan, disamping timbulnya kerawanan dalam jaminan keselamatan kerja.

Dengan demikian khusus mengenai aspek keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan, perlu diberi perhatian yang sangat serius karena berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja karyawan. Bertitik tolak dari penjelasan diatas yaitu semakin maju pesatnya perkembangan ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini, keselamatan dan kesehatan kerja tidak saja mutlak perlu bagi para pekerja, tetapi juga penting bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan yang bersangkutan. sedangkan menurut (Hadari Nawawi 2000 : 9) cara untuk manajemen sumber daya manusia untuk memenangkan persaingan sebagai berikut :

1. Globalisasi Lingkungan Bisnis

Globalisasi lingkungan bisnis membawa perubahan nilai-nilai kehidupan, yang berpengaruh pada sikap konsumen dalam mengkonsumsi produk sebuah organisasi/perusahaan. Nilai-nilai itu yang menyebabkan perubahan pada kebutuhan dan keinginan konsumen dalam mengkonsumsi berbagai jenis barang dan jasa yang bergerak pada kualitas dan kecanggihan terknologinya untuk memperoleh semakin banyak kemudahan dan kenyamanan dalam menjalani kehidupan Kondisi ini berarti setiap organisasi memerlukan semakin banyak SDM profesional yang memiliki kemampuan mencipta dan kreatif di bidangnya, agar mampu menghasilkan produk berupa barang atau jasa yang dapat memberikan kemudahan dan kenyamanan. bersamaan dengan itu akan dibutuhkan semakin banyak SDM yang memiliki kemampuan manajerial professional yakni mampu mengelola organisasi/perusahaan dalam merebut pasar dll.

2. Perkembangan Dan Kemajuan Ilmu Dan Teknologi Yang Tak Dapat Dihentikan

Kemajuan dan perkembangan ilmu dan teknologi yang berlangsung sangat cepat dan tidak mungkin dapat dihentikan oleh para pelaku bisnis, karena pihak yang menentukan dan mengembangkannya berada di luar sistem perekonomian internasional dan nasional. Kondisi ini berarti juga setiap organisasi/perusahaan harus memiliki SDM potensial yang dapat dikembangkan agar mampu mengadaptasi kemajuan dan perkembangan ilmu teknologi untuk menghasilkan produk terkini (*up to date*) yang memimpin pasar karena selalu sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen.

3. Perubahan dan Perkembangan Konsep Organisasi Yang Efektif

Berbagai perubahan lingkungan bisnis, tidak boleh mengakibatkan struktur organisasi sebuah perusahaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien dalam melaksanakan bisnis yang harus terus menerus menyesuaikan produknya dengan keinginan dan kebutuhan konsumen. dengan demikian berarti setiap organisasi/perusahaan harus berusaha menemukan dan melaksanakan struktur organisasi yang memungkinkan SDM berkualitas dan kompetitif yang dimilikinya bekerja secara efektif dan efisien dalam memproduksi dan memasarkan produknya, agar tidak ketinggalan dari pesaingnya. Untuk itu diperlukan SDM yang memiliki wawasan yang luas dan mampu memprediksi kondisi di bidang ekonomi dan keuangan nasional dan internasional di masa depan melalui analisis data yang akurat.

Mengenai hal keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diperkuat dan dipetegas lagi dalam undang-undang dalam pasal 86 UU No. 13 tahun 2003. Dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama. Undang-undang tersebut juga mengatur syarat-syarat keselamatan kerja dimulai dari perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang produk teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan. Walaupun sudah banyak peraturan yang diterbitkan, namun pada pelaksanaannya masih banyak kekurangan dan kelemahannya karena terbatasnya personil pengawasan, sumber daya manusia keselamatan dan kesehatan kerja serta sarana yang ada. Oleh karena itu, masih diperlukan upaya untuk memberdayakan lembaga-lembaga keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di masyarakat, meningkatkan sosialisasi dan kerjasama dengan mitra sosial guna membantu pelaksanaan pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja agar berjalan dengan baik.

Adapun yang menjadi sasaran keselamatan dan kesehatan kerja di antaranya adalah meningkatkan kinerja karyawan tanpa memeras tenaga kerja dan menjamin kehidupan produktifnya, keberadaan keselamatan dan kesehatan harus di junjung tinggi oleh perusahaan industri. Sehubungan dengan sasaran ini maka setiap perusahaan apalagi dalam industri modern dewasa ini, kecelakaan-kecelakaan dalam perusahaan serta usaha pencegahannya tidak dapat diabaikan begitu saja. Dalam

pencapaian sasaran tersebut pasti memerlukan usaha yang teratur atau suatu program keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tempat kerja. Dalam perusahaan besar program keselamatan dan kesehatan kerja ini harus diperluas pengorganisasiannya dan memerlukan kesatuan pelaksana. Badan SHE (*Safety, Healthy, Environment*) yang menangani kesehatan dan keselamatan kerja, pada PT United Tractors. PT. United Tractors sebagai salah satu perusahaan besar yang bergerak dibidang jasa dan manufaktur (*Engine dan Machine*) Produk Komatsu dan menjadikan Sulawesi Selatan sebagai wilayah pusat untuk Indonesia dibagian Timur. Sejak berdirinya perusahaan ini sudah mengusahakan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Menurut Ridley, John (1983) yang dikutip oleh Bobby Shiantosia (2000, p.6) : mengartikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar atau tempat kerja tersebut. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja PT United Tractors secara aktif mengutamakan kesehatan dan keselamatan karyawan melalui kebijakan dan program pelatihan yang membantu setiap karyawan melindungi diri dan rekan kerja mereka. Sebagai karyawan, mengutamakan keselamatan dengan menciptakan lingkungan kerja untuk melindungi kesehatan dan keselamatan orang lain serta karyawan. PT United Tractors secara aktif mempromosikan praktik yang aman melalui rantai nilai dari pemasok sampai ke pengguna akhir. PT United Tractors berkomitmen untuk menyediakan kepada pelanggan, produk dan layanan yang aman dan andal di pasar. Adapun alasan lain konsumen memilih PT United Tractors Cabang Makassar (*Brand*

Komatsu) yaitu Integritas, Keunggulan (baik dalam segi karyawan, produk dan layanan), Kerja Tim dan Komitmen yang mana hal ini belum tentu sudah dimiliki oleh perusahaan lain. Hal inilah yang menjadi alasan bagi penulis untuk memilih PT. United Tractors Cabang Makassar menjadi lokasi penelitian, dimana dalam proses memenuhi kebutuhan konsumen kemungkinan besar memiliki resiko tinggi akan bahaya-bahaya yang muncul dan yang terutama alasannya karena penulis mengetahui bahwa PT. United Tractors Cabang Makassar sudah melaksanakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3),.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **PENGARUH IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNITED TRACTORS CABANG MAKASSAR.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang masalah diatas, maka penulis membuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pada implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja baik secara individu maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT United Tractors Cabang Makassar?
2. Manakah diantara faktor keselamatan dan kesehatan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT United Tractors Cabang Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan tentu mempunyai suatu sasaran yang hendak dicapai, atau apa yang menjadi tujuan dari penelitian tentunya harus jelas diketahui sebelumnya. Suatu riset khusus dalam ilmu pengetahuan yang empiris pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan (Nawawi, 1993:13).

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh implementasi keselamatan dan kesehatan kerja meningkatkan kinerja karyawan pada PT United Tractors Cabang Makassar.
2. Untuk mengetahui faktor manakah diantara keselamatan dan kesehatan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT United Tractors Cabang Makassar.

D. Kegunaan Penelitian

4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja, sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini mampu menjadi rujukan penelitian selanjutnya serta dapat dimanfaatkan oleh kalangan akademisi sebagai referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta pemahaman organisasi mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini menggunakan teori-teori yang berasal dari konsep-konsep yang telah ada dan pengembangan teori sebelumnya, teori-teori yang berkaitan dan terhubung dengan kesehatan dan keselamatan kerja di PT United Tractors Cabang Makassar dan kinerja karyawan yang selalu di kembangkan oleh perusahaan guna mencapai target, visi dan misi perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Kesehatan dan keselamatan kerja disaat era seperti ini sangat dibutuhkan bagi perusahaan yang bergerak pada perusahaan atau industri, persaingan yang ketat dan ditambah pertumbuhan akan peningkatan kinerja karyawan menjadi keinginan perusahaan, bagian HRD (Human Resources Departement) pada perusahaan harus bisa melihat situasi seperti ini salah satunya mengembangkan kesehatan dan keselamatan kerja, namun sebelum membahas lebih lanjut, penulis akan membahas terlebih dahulu mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia itu sendiri.

Malayu S. P. Hasibuan (2006:9) mendefinisikan manajemen sebagai “Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu: *men*, *money*, *methode*, *materials*, *machines*, dan *market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *men power management* “. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Husein Umar (2005:3) yaitu: “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia,

yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya”. Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa manajemen secara garis besar menitik beratkan pada aspek manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor lainnya. Sedangkan, Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan itu sendiri.

B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut 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”.

Menurut Suma'mur (2001:104) keselamatan kerja merupakan, “rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan”. Menurut Simanjuntak (1994), keselamatan kerja adalah “kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja”.

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. Menurut John Ridley (1983) yang dikutip oleh Bobby Shiantosia (2000:6)., mengartikan kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu pada pekerjaannya, perusahaan maupun masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Jackson (1999:222) menjelaskan bahwa “kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan”

2.2. Syarat Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 mengenai keselamatan kerja alinea ke III syarat-syarat kesehatan dan keselamatan kerja sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran;

- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan
- s. yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

2.3. Program dan Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja memerlukan partisipasi dan kerja sama dari pihak yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja. Bentuk partisipasi yang memenuhi dasar pemikiran tersebut di atas ialah partisipasi langsung dalam wadah panitia pembinaan kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan dan tempat kerja. Ketidakamanan dari kondisi tersebut dapat dikurangi

dengan mendesain pekerjaan sedemikian rupa untuk mengurangi kecelakaan kerja dan sebagai tambahan, penyelia dan manajer berperan dalam mengurangi kondisi yang kurang aman dengan melakukan pengecekan untuk mengenali dan mengatasi kecelakaan yang mungkin terjadi.

Marwansyah (2010:356) mengemukakan bahwa, “Program keselamatan kerja merupakan lingkungan kerja yang aman tidak diperoleh begitu saja melainkan harus diciptakan”. Organisasi dengan reputasi terbaik atas kesehatan dan keselamatan kerja membuat program-program keselamatan kerja yang cermat dan terencana dengan baik”, Adapun program-program adalah sebagai berikut :

1. Melibatkan pembentukan sebuah komite kesehatan dan keselamatan kerja dan peran serta seluruh bagian dalam perusahaan. Para karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan tentang kesehatan dan keselamatan kerja dan serta memperhatikan secara seksama saran-saran peningkatan keselamatan.
2. Mengkomunikasikan keselamatan dengan pendekatan multimedia, termasuk kuliah/ceramah, film, poster, pamphlet dan presentasi menggunakan komputer.
3. Menginstruksikan kepada penyelia tentang bagaimana mengkomunikasikan, mendemostrasikan, dan mewajibkan keselamatan dan melatih karyawan tentang cara aman menggunakan peralatan.
4. Menggunakan insentif, penghargaan dan penguatan positif untuk mendorong perilaku kerja yang aman. Member penghargaan (misalnya, *safe diving award* bagi pengemudi truk) kepada karyawan dengan catatan keselamatan yang istimewa.

5. Mengkomunikasikan dan menegakkan aturan keselamatan. Ketentuan kesehatan dan keselamatan kerja mewajibkan karyawan untuk mematuhi aturan keselamatan, dan dalam program yang baik, manajer siap menggunakan system penegakan disiplin untuk memberi sanksi atas perilaku tidak aman.
6. Mendorong direktur keselamatan (*safety director*) atau komite keselamatan agar terlibat dalam inspeksi diri secara berkala dan melakukan safety research untuk mengidentifikasi situasi yang berpotensi menimbulkan bahaya dan untuk memahami mengapa kecelakaan terjadi dan memperbaikinya.

Adapun tujuan dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

Secara umum, kecelakaan selalu diartikan sebagai kejadian yang tidak dapat diduga. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena kondisi yang tidak membawa keselamatan kerja, atau perbuatan yang tidak selamat. Kecelakaan kerja dapat didefinisikan sebagai, “setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Berdasarkan definisi kecelakaan kerja maka lahirlah keselamatan dan kesehatan kerja yang mengatakan bahwa cara menanggulangi kecelakaan kerja adalah dengan meniadakan unsure penyebab kecelakaan dan atau mengadakan pengawasan yang ketat”. (Silalahi, 1995) “Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab-akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian

secara cermat dilakukan atau tidak”. Menurut Mangkunegara (2002 : 165) bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.4 Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Kecelakaan Kerja

Faktor-faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja merupakan bahan pembelajaran bagi perusahaan untuk mengurangi bahkan menghindari. Karena pengkajian faktor-faktor penyebab kecelakaan kerja dapat dikatakan salahs atu upaya dalam meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Menurut Hariandja (2002:316) bahwa pada prinsipnya mudah dilihat beberapa faktor penyebab kecelakaan kerja berkisar pada :

1. Faktor Manusia

Manusia atau pekerja memiliki keterbatasan, dalam arti biasa merasakan kelelahan, lalai atau melakukan kesalahan-kesalahan yang bisa disebabkan oleh berbagai persoalan pribadi atau keterampilan yang kurang dalam melakukan pekerjaan. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan harus melakukan pelatihan-pelatihan dalam melakukan pekerjaan secara baik, membuat pedoman pelaksanaan kerja secara tertulis, meningkatkan disiplin, melakukan pengawasan oleh atasan langsung dan mungkin dapat memberikan *reward* bagi mereka yang mengikuti prosedur dengan benar.

2. Faktor Peralatan Kerja

Peralatan kerja atau pelindung bisa saja rusak atau tidak memadai. Untuk setiap perusahaan senantiasa harus memperhatikan kelayakan setiap peralatan yang dipakai dan melatih para pegawai untuk memahami karakteristik setiap peralatan dan mekanisme kerja peralatan tersebut.

3. Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bisa saja menjadi tempat kerja yang tidak aman, sumpek atau terlalu penuh, penerangan dan ventilasi tidak memadai. Selain itu, iklim psikologis di antara pekerja juga bisa kurang baik, misalnya tidak ada interaksi yang saling membantu diantara pekerja, tidak ada *accountability* dan *responsibility* para pekerja terhadap keselamatan yang lain. Jadi perusahaan juga harus membangun *teamwork* yang baik melalui berbagai macam program.

sedangkan menurut (Ike kusdyah Rahmawati 2008:173) faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja, baik penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan maupun kecelakaan kerja disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya :

1. Faktor Fisik.

Faktor fisik yang meliputi penerangan, suhu udara, kelembapan, cepat rambat udara, vibriasi mekanis, radiasi, tekanan udara, dan lain-lain.

2. Faktor Kimia

Faktor kimia, yaitu berupa gas, uap, debu, kabut, awan, cairan dan benda-benda padat.

3. Faktor Biologis

Faktor Biologis baik dari golongan hewan maupun tumbuh- tumbuhan.

4. Faktor fisiologis

Faktor fisiologis seperti kontruksi mesin, sikap dan cara kerja

5. Faktor mental-psikologis,

Faktor mental-psikologis yaitu susunan kerja, hubungan di antara pekerja atau dengan pengusaha, pemeliharaan kerja dan sebagainya.

C. Kinerja Karyawan

3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah “tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulyo, 1999:33) mengatakan bahwa, “kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan

dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier Kinerja sebagai, “hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu” (Tika, 2006). Menurut Rivai dan Basri (2005) pengertian kinerja adalah “kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan”. Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan, “perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan”. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai, “hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja”. “Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan” (Masrukhin dan Waridin, 2004).

3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:82) “factor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu: Kemampuan mereka, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan

Hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi”. menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. David C. Mc Clelland (1997) seperti dikutip Mangkunegara (2001:68), berpendapat bahwa, “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu :

Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

- 1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

3.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Syafarudin Alwi (2001:187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development yang bersifat efaluation harus menyelesaikan :

1. Hasil penelitian digunakan sebagai dasar pemberian kompetensi.
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision* (penempatan).
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilaia harus menyelesaikan :

1. Prestasi yang dicapai individu
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

3.4 Manfaat Kinerja Karyawan

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi,
5. Pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
6. Untuk kepentingan penelitian pegawai
7. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

3.5 Cara Mengukur Kinerja Karyawan

Di dalam system penilaian disamping factor penilaian ukuran-ukuran penilaian ikut menentukan obyektivitas penilaian. Ukuran-ukuran tersebut tentunya yang dapat diandalkan, sehingga secara keseluruhan dapat membentuk suatu sistem penilaian yang seobyektif mungkin. Untuk mencapai obyektivitas penilaian tersebut, sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan karyawan (*job related*), praktis dan mempunyai standar pelaksanaan kerja menggunakan ukuran-ukuran kinerja yang dapat diandalkan.

D. Implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam Implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Lingkungan pada PT United Tractors berlandaskan pada :

1. Undang-Undang Pemerintah Nomer 1 Tahun 1970
2. Undang-Undang Pemerintah 1945 Pasal 27

3. ISO (Sertifikasi Standar Amerika)

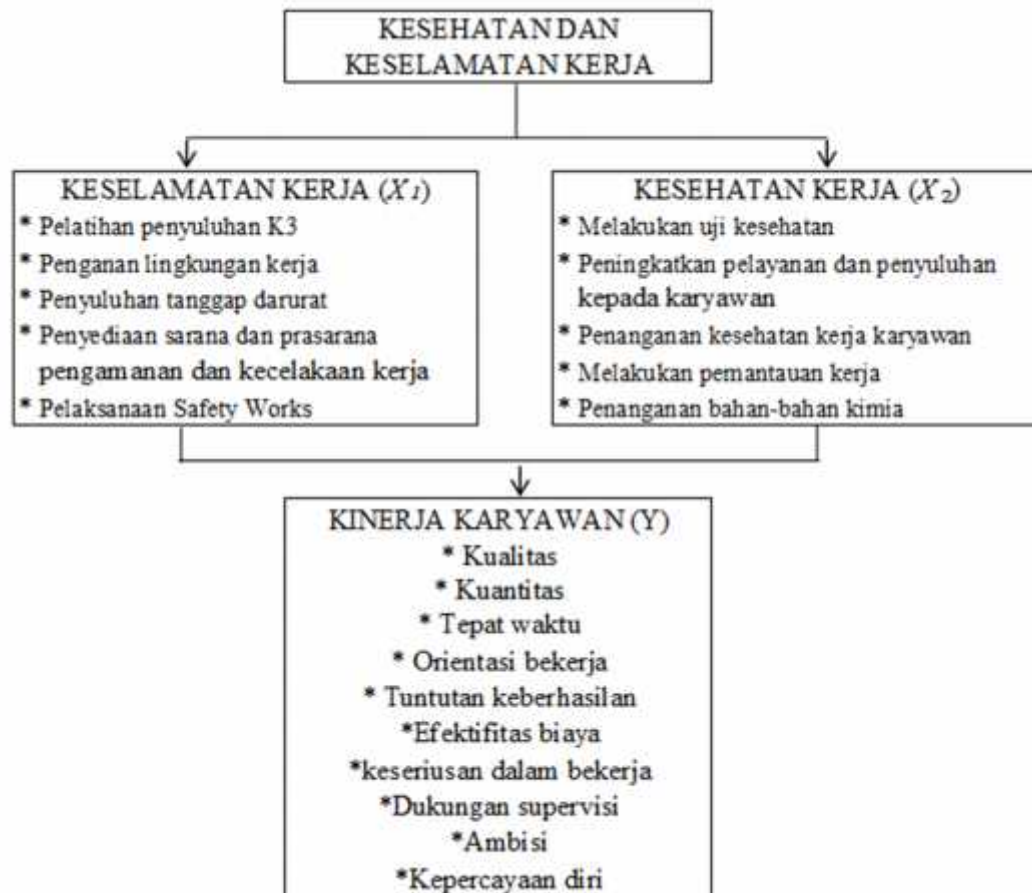
4. Ansi (Sertifikasi Standar New Zewland)

5. OHSAS 18001 : 2007

Sehingga melahirkan suatu badan pada PT United Tractors Cabang Makassar yang bernama SHE (*Safety, Healthy And Enveronment*) yang menangani masalah tentang Kesehatan, Keselamatan dan Lingkungan Kerja pada PT United Tractors Cabang Makassar, Badan SHE pada PT United Tractors Cabang Makassar mengeluarkan kebijakan yang harus dipatuhi oleh seluruh Cabang PT United Tractors yang tersebar di seluruh Indonesia.

E. Kerangka Pikir

Gambar 2.4.



F. Hipotesis

Dari rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka jawaban atau dugaan sementara atas permasalahan yang terjadi dalam perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Diduga bahwa ada pengaruh implementasi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT United Tractors Cabang Makassar.
2. Diduga bahwa faktor kesehatan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT United Tractors Cabang Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan rencana menyeluruh dari penelitian mencakup hal-hal yang akan dilakukan peneliti mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir data yang selanjutnya disimpulkan dan diberikan saran. Suatu desain penelitian menyatakan struktur masalah penelitian maupun rencana penyelidikan yang akan dipakai untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan-hubungan dalam masalah.

Berdasarkan hipotesis dalam rancangan penelitian ini ditentukan variabel-variabel yang dipergunakan dalam penelitian. Ada 3 (tiga) variabel yaitu karakteristik informasi kesehatan dan keselamatan kerja, dan kinerja karyawan. Selanjutnya menentukan instrumen berdasarkan variabel penelitian dan kemudian menentukan responden. Pengumpulan data dilakukan dengan metode dokumentasi dan kuisioner. Teknik analisis yang dipergunakan untuk menganalisis data adalah analisis regresi berganda. Sebelum uji variabel koefisien determinasi (R^2), uji variabel individual (t) yang , uji variabel ecara bersama-sama (f). Hasil analisis kemudian diinterpretasikan dan langkah terakhir disimpulkan serta diberikan saran.

B. Tempat dan Waktu

Tempat penelitian dilakukan di perusahaan PT United Tractors Cabang Makassar, berlokasi di Jalan Urip Sumoharjo KM. 5 No.268 Panaikkang Makassar, aktivitas utamanya bergerak dibidang jasa dan manufaktur. Lokasi ini dipilih dengan pertimbangan bahwa sangat relevan dengan permasalahan yang akan diteliti, karena keberadaan, sarana dan prasarana yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja sangat menunjang terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Waktu penelitian dilaksanakan selama dua bulan dimulai pada tanggal 20 Maret 2017 sampai 12 Mei 2017.

C. Populasi dan Sampel

3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subyek yang diamati dalam suatu penelitian, menurut Sugiyono (2014:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pekerja atau karyawan PT United Tractors. namun dalam satu survei tidak perlu meneliti semua karyawan karena beberapa diantara karyawan tersebut tidak sempat mengisi kuisioner tersebut, jadi populasi yang diambil berjumlah 72 orang karyawan.

3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2008:116) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pengambilan sampel dilakukan

dengan pertimbangan bahwa populasi yang ada tidak semua berada ditempat, sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi yang ada, maka dibentuk perwakilan populasi. Jadi, jumlah sampel yang dipilih dari populasi sebanyak 47 responden..

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

4.1 Jenis Data

- a. Data kuantitatif yaitu data atau informasi yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk hitungan atau angka-angka yang masih perlu dianalisis seperti biaya-biaya kesehatan dan keselamatan kerja dan data lainnya yang dapat menunjang pembahasan ini.
- b. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari pihak perusahaan dalam bentuk informasi baik lisan ataupun tulisan, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan uraian tugas dari masing-masing organisasi.

4.2 Sumber Data

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan pengamatan serta wawancara secara langsung dengan pihak perusahaan sehubungan dengan data yang akan dibutuhkan. Data-data yang dimaksud adalah antara lain biaya kesehatan dan biaya keselamatan karyawan perusahaan PT United Tractors Cabang Makassar.

- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip-arsip perusahaan serta informasi lainnya yang ada hubungannya dengan masalah kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan data yang berasal dari penanggung jawab kesehatan dan keselamatan kerja pada PT United Tractors Cabang Makassar, adapun teknik pengumpulan data yang akan dilakukan sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (Field Research), yaitu metode pengamatan dari yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung pada obyek yang diteliti serta dengan mengadakan wawancara (Interview) dengan bagian-bagian yang terkait dan sejumlah responden.
2. Penelitian pustaka (Library Research) adalah bentuk penelitian yang dilakukan dengan mengunjungi dan membaca literature-literatur dengan masalah yang terkait, karangan ilmiah berbagai bahan pustaka lainnya yang ada hubungannya dengan masalah kesehatan dan keselamatan kerja.
3. Data yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan selain menggunakan proses wawancara dan penyebaran kuisioner kepada pihak-pihak terkait pada PT United Tractors Cabang Makassar.

F. Definisi Operasional Variabel

Penulis melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variable untuk selanjutnya dilakukan analisis untuk mencari hubungan anatar satu variabel dengan

variabel lainnya. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut :

Tabel 3.6.

NO	VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR
1	Keselamatan Kerja (X_1)	Keselamatan kerja adalah aktivitas yang ditujukan untuk melakukan perlindungan resiko karyawan dalam menangani pekerjaan diukur dengan Pelatihan/penyuluhan K3	* Pelatihan penyuluhan K3 * Penganan lingkungan kerja * Penyuluhan tanggap darurat * Penyediaan sarana dan prasarana pengamanan dan kecelakaan kerja * Pelaksanaan Safety Works
2	Kesehatan Kerja (X_2)	Kesehatan merupakan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja perusahaan diukur.	* Melakukan uji kesehatan * Peningkatkan pelayanan dan penyuluhan keada karyawan * Penanganan kesehatan kerja karyawan * Melakukan pemantauan kerja * Penanganan bahan-bahan

			kimia
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan merupakan hasil positif yang dicapai oleh karyawan berdasarkan target yang ingin dicapai diukur dengan.	* Kualitas * Kuantitas * Tepat waktu * Orientasi bekerja * Tuntutan Keberhasilan * Efektifitas biaya * Keseriusan dalam bekerja * Dukungan supervisi * Ambisi * Kepercayaan diri

G. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mendapatkan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang sedang diselidiki.

“Metode Deskriptif Analisis merupakan metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada”. (Sugiyono 2008:105), Dari pengertian di atas adapat disimpulkan bahwa

metode deskriptif analisis merupakan metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data yang sebenarnya kemudian disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada.

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

7.1 Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda yaitu suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variable dependen (kinerja karyawan) dan variable independen (keselamatan dan kesehatan kerja) maka digunakan rumus yang dikemukakan oleh Ridwan dan Akdom (2007:142) yaitu sebagai berikut :

$$Y=b_0+b_1X_1+b_2X_2$$

Dimana:

X_1 : Keselamatan kerja

X_2 : Kesehatan kerja

Y : Kinerja karyawan

b_0 : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi yang akan dihitung

7.2 Pengujian Variabel Secara Bersama-Sama (Uji F)

Uji F adalah pengujian variabel independen secara bersama sama yang dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara

bersama-sama terhadap variabel dependen (Agus Irianto, 2007-2001). pengujian ini dilakukan dengan pengujian satu sisi dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).
- b. $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Dengan criteria pengujian sebagai berikut :

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
- b. H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Untuk menguji koefisien kearah regresi digunakan F-test dengan menggunakan rumus :

$$F\text{-test} = \frac{R^2 / (k-1)}{1-R^2 / n-k} \quad (4)$$

Dimana :

F = F ratio

R = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel

n = Jumlah observasi

Tarif signifikan 5 %

Jika $F_{\text{regresi}} > F_{\text{tabel}}$ maka signifikan

Jika $F_{\text{regresi}} < F_{\text{tabel}}$ maka tidak signifikan

7.3 Pengujian Variabel Secara Individu (Uji t)

Uji t adalah pengujian variabel independen secara individu yang dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Istijanto 2006 : 101).

Pengujian ini dilakukan dengan pengujian satu sisi dan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

- a. $H_0 : b = 0$ berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan.
- b. $H_a : b > 0$ berarti ada hubungan positif yang signifikan antara variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan.

Untuk menguji tingkat signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yang diperoleh dari perhitungan, dilakukan uji t dua sisi yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$: variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 > 0$: variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Dimana :

b_1 : penafsiran koefisien b_1

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Dimana :

b_1 : Koefisien dari variabel bebas ke 1 (penaksir koefisien)

s_{b_1} : Simpangan baku dari variabel bebas ke 1

Sementara nilai t -tebal = $t_{\alpha/2 \text{ df } (n-k)}$

k : konstan dan parameter dari parameter yang diestimasi.

Dengan menggunakan derajat keyakinan tertentu, maka jika :

- a. Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak, berarti koefisien variabel signifikan.
- b. Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima, berarti koefisien adalah tidak signifikan.

Rasio tersebut berdistribusi nilai t dengan *degree freedom*.

7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel independen. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel independen. koefisien determinasi mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan

secara keseluruhan variasi variabel dependen (Agus Irianto, 2007 : 206). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R^2_{YX_1, X_2, \dots, X_n} = \frac{b_1 YX_1 + b_2 YX_2 + \dots + b_n YX_n}{Y^2}$$

Dimana :

R^2 : Koefisien determinasi b_1

b_2 : Koefisien regresi

Y : Variabel dependen

X_1, X_2 : Variabel independen

Koefisien determinasi ini mengukur seberapa besar sumbangan variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel independen. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini akan mempunyai range antara 0 sampai dengan 1. Apabila nilai R^2 ini mendekati 1, maka akan semakin kuat atau semakin besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

H. Pengukuran Instrumen Penelitian

Pada Penelitian ini menggunakan teknik kuisioner yang dimana pada setiap pilihan pertanyaan akan diberikan skor yang diberikan oleh peneliti dan menjadi tolak ukur terhadap penilaian terhadap perusahaan, adapun penilaian berdasarkan Sistem Likert adalah sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) : diberi bobot 5

- Setuju (S) : diberi bobot 4
- Cukup Setuju (CS) : diberi bobot 3
- Tidak Setuju (TS) : diberi bobot 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi bobot 1

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan

PT United Tractors Tbk (UT) berdiri pada 13 Oktober 1972 dengan nama PT Astra Motor Works dan PT Astra International Tbk sebagai pemegang saham mayoritas. Selanjutnya nama tersebut diubah menjadi United Tractors (UT). Segera setelah beroperasi, UT memperoleh kepercayaan sebagai agen tunggal berbagai macam alat berat yang memiliki reputasi internasional, antara lain merek KOMATSU dari Komatsu Ltd, Japan yang sudah sejak awal menjadi perintis kerja sama dengan UT.

Sepanjang dasawarsa tahun 1970-an, UT yang telah mengembangkan industri pada areal seluas 20 ha di Jl. Raya Bekasi km. 22, Cakung, Jakarta Timur, terus membangun reputasi pemasar yang paling berorientasi ke service atau product support. Untuk memenuhi kebutuhan pasar, sejak 1981 UT mulai melangkah ke bidang produksi. Selanjutnya UT mulai mendirikan beberapa Affiliated Company (Affco) yang semakin memperkuat usaha yang digelutinya.

Tonggak-tonggak sejarah UT :

- 1972 - Secara resmi berdiri di Indonesia pada 13 Oktober
- 1973 - Ditunjuk sebagai distributor tunggal produk KOMATSU, Sumitomo Link Belt dan Tadano Crane

- 1974 - Ditunjuk sebagai distributor tunggal mesin giling getar Bomag dan forklift Komatsu
- 1982 - PT Komatsu Indonesia (KI) didirikan untuk memproduksi mesin konstruksi Indonesia dengan lokasi di PPI UT-Cakung. Dengan teknologi dari Komatsu Ltd. Japan, KI memproduksi antara lain Buldozer, Hydraulic Excavator, Motor Grader, Wheel Loader serta berbagai komponen alat berat yang diekspor ke Jepang. KI memiliki 2 divisi yaitu Construction Equipment Division (Compo Production Shop) dan Foundry Division & Frame Fabrication Plant dan Assembling Plat yang semuanya kini berlokasi di Jl. Raya Cakung, Cilincing.
- 1983 - PT United Tractors Pandu Engineering (UTE) didirikan untuk memproduksi peralatan dan komponen dari lisensi maupun hasil rancang bangun sendiri, antara lain Patria Komatsu Forklift, John Deere Farm Tractors, Niigata Asphalt Mixing Plant dan berbagai attachment. Berlokasi di Pusat Pengembangan Industri (PPI) UT- Cakung, UTE juga melakukan perluasan pabrik dengan mengembangkan beberapa plant di beberapa lokasi.
- 1984 - PT Pandu Dayatama Patria (PDP) didirikan untuk memproduksi mesin disel berdasarkan lisensi dengan lokasi di PPI UT-Cakung. Mesin yang diproduksi antara lain Komatsu dan Nissan Engine Diesel. Dalam rangka program pendalaman struktur dan diversifikasi vertikal, PDP kemudian masuk

dalam bisnis produksi Patria Generating Set, perakitan mesin mobil Peugeot dan BMW serta Hydraulic Manufacture.

Setelah go public pada tahun 1989, dalam perjalanan karirnya UT kini semakin siap untuk memasuki era globalisasi dunia. Pemegang saham UT saat ini (2008) :

- Publik 39%
- PT Astra International Tbk 61%
- 1989 - UT mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya pada 17 September.
 - PT Pamapersada Nusantara (Pama) didirikan sebagai anak perusahaan UT di bidang kontraktor penambangan
- 1990 - UT mengakuisisi 60% saham PT Berau Coal (Berau), perusahaan pertambangan batubara dengan konsesi di Berau, Kalimantan Timur yaitu Lati dan Binungan.
- 1991 - Melalui penawaran terbatas 11.500.000 saham baru dengan harga Rp.10.000,- perlembar, perusahaan berhasil menghimpun dana Rp. 115 miliar dan meningkatkan jumlah saham dari 23.000.000 menjadi 34.500.000
- 1992 - PT United Tractors Semen Gresik (UTSG) didirikan. Berlokasi di Gresik
 - Jawa Timur, merupakan kerja sama UT dengan PT Semen Gresik dan bergerak di bidang penambangan batu kapur dan tanah liat sebagai bahan baku bagi pabrik semen.

- 1994 - Penerbitan saham bonus tiga untuk saham biasa, meningkatkan jumlah saham menjadi 138.000.000
- 1995 - KI tercatat di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya.
 - UT Heavy Industry Pte.Ltd. didirikan di Singapura sebagai anak perusahaan UT yang menangani distribusi.
 - Forklift Patria, hasil rancang bangun sendiri mendapat sertifikasi ISO 9001
- 1996 - Patria menerima sertifikat CE (Certificate of Conformity) di Eropa dan sertifikat GS (Certificate of Safety) di Jerman.
 - United Ostermeyer Engineering Pty.Ltd. didirikan di Darwin, Australia sebagai Patent Company
- 1997 - Berdiri Komatsu Remanufacturing Asia (KRA) di Balikpapan, UT memiliki 51% saham, sisanya dimiliki Komatsu Asia Pacific Pte.Ltd., Singapura. Bergerak di bidang industri perbaikan / rekondisi mesin dan komponen alat-alat berat.
 - Berdiri Pama Indo Mining yang bergerak di bidang pertambangan bahan baku semen, berlokasi di Batu Licin (Kalimantan Selatan), merupakan kerja sama Pama dengan PT Indocement Tungal Prakasa Tbk.
- 2000 - Pembagian 9 saham bonus untuk setiap pemegang 5 saham lama UT, stock split dan ESOP (Program Pemilikan Saham oleh Karyawan)
 - Selesainya restrukturisasi hutang anak-anak perusahaan UT : Berau Coal, UTE, Pama dan PDP.

- Selesainya restrukturisasi hutang UT sebesar 278,5 juta dolar AS dan Rp.147 miliar
- UT menguasai 100% kepemilikan PT Bina Pertiwi, distributor alat pertanian Kubota dan John Deere
- 2001 - Berau Coal buka tambang baru di Samarata, Kalimantan Timur dengan total cadangan 90 juta ton batubara
 - UTE sebagai preferred supplier General Electric, USA

B. Visi dan Misi Perusahaan

- **Visi**

Menjadi perusahaan kelas dunia berbasis solusi di bidang alat berat, pertambangan dan energi, untuk menciptakan manfaat bagi para pemangku kepentingan

- **Misi**

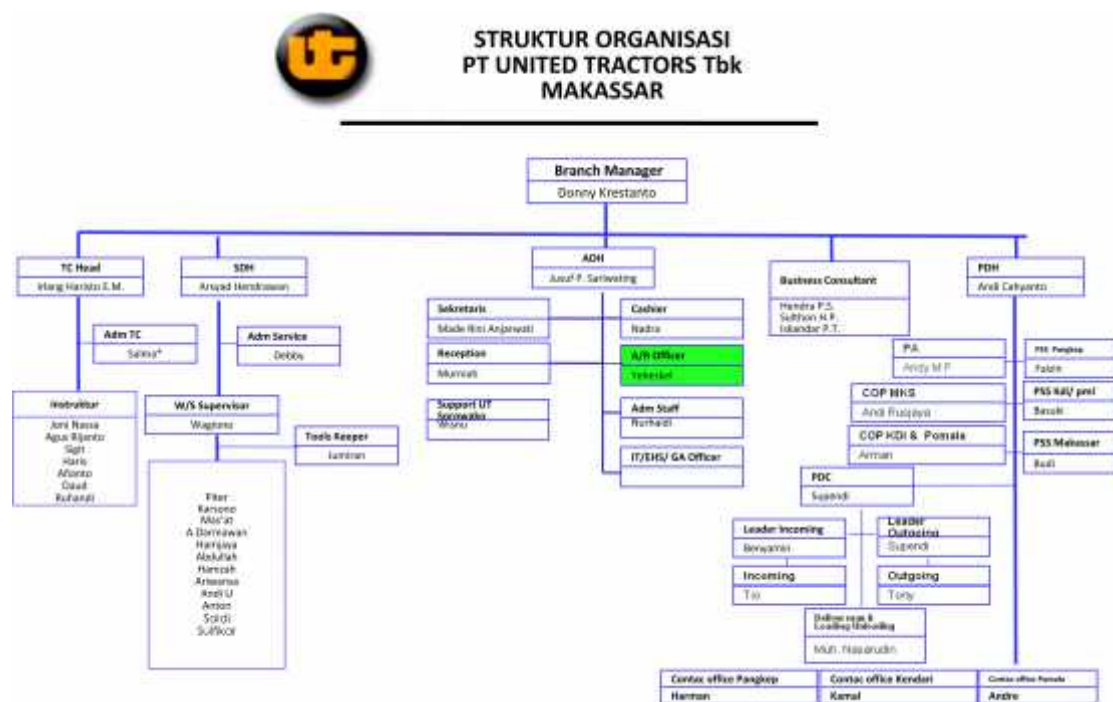
Menjadi perusahaan yang :

- Bertekad membantu pelanggan meraih keberhasilan melalui pemahaman usaha yang komprehensif dan interaksi berkelanjutan.
- Menciptakan peluang bagi insan perusahaan untuk dapat meningkatkan status sosial dan aktualisasi diri melalui kinerjanya.

- Menghasilkan nilai tambah yang berkelanjutan bagi para pemangku kepentingan melalui tiga aspek berimbang dalam hal ekonomi, sosial dan lingkungan.
- Memberi sumbangan yang bermakna bagi kesejahteraan bangsa.

C. Struktur Organisasi

Gambar 4.3.



Branch Operation Head
Donny Krestanto



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1.1 Analisis dan Pembahasan Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan deskripsi karakteristik responden ini adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan posisi/jabatan kerja dapat dilihat pada tabel 4.1 sampai dengan tabel 4.5.

1. Komposisi Responden Menurut Usia

Tabel 5.1.

Komposisi Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
19 – 24 tahun	3	6,39%
25 – 30 tahun	18	38,30%
31 – 36 tahun	15	31,91%
>37 tahun	11	23,40%
Total	47	100%

Sumber : Data primer (kuisisioner), diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden berumur 25-30 tahun paling banyak yaitu sebesar 38.30 %, sedangkan yang paling sedikit adalah responden berumur 19-24 tahun yaitu sebesar 6.39%. Berdasarkan data di atas dapat juga diketahui jumlah karyawan pada PT United Tractors Cabang Makassar.

2. Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin

Dari penyebaran kuesioner dapat diketahui komposisi responden menurut jenis kelamin yang disajikan pada tabel 4.2. berikut ini :

Tabel 5.2.

Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	45	95,74%
Perempuan	2	4,26%
Total	47	100%

Sumber : Data primer (kuisisioner), diolah 2017

Dari tabel di atas terlihat bahwa pelanggan pria lebih banyak dari wanita, persentase palanggan Pria 95.74% dan pelanggan Wanita 4,26%.

3. Komposisi Responden Menurut Status Pendidikan

Dari penyebaran kuesioner dapat diketahui komposisi responden menurut status pendidikan yang disajikan pada tabel 4.3. berikut ini :

Tabel 5.3.

Komposisi Responden Menurut Status Pendidikan

Status	Jumlah	Presentase (%)
SMA/STM	22	46,81%
Diploma	11	23,40%
Sarjana/S1	14	29,79%
Total	47	100%

Sumber : Data primer (kuisisioner), diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berpendidikan akhir SMA/STM dan Sarjana yaitu sebesar 46.81% dan 29.79%.

4. Komposisi Responden Menurut Masa Kerja**Tabel 5.4.**

Komposisi Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1 – 5 tahun	9	19,15%
6 – 10 tahun	19	40,43%
11 – 15 tahun	8	17,02%
< 16 tahun	11	23,40%
Total	47	100%

Sumber : Data primer (kuisisioner), diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas, tampak bahwa komposisi responden berdasarkan masa kerja 1 - 5 tahun sebanyak 14,15 % atau 9 orang, masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 40,43% atau 19 orang, masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 17,02 % atau 8 orang dan diatas 16 tahun masa kerja sebanyak 23,40% atau 11 orang.

5. Komposisi Posisi kerja/Departmen Responden

Tabel 5.5.

Komposisi Responden Menurut Posisi Kerja/Departmen Responden

Jenis Pekerjaan/Departmen	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
Admin	11	23,40%
Service	20	42,56%
Part	8	17,02%
TC	8	17,02%
Total	47	100%

Sumber : Data primer (kuisisioner), diolah 2017

Seperti yang terlihat pada tabel di atas bahwa responden kebanyakan adalah mempunyai profesi dibagian service yaitu sebesar 42.56%.

1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi penelitian adalah hasil penelitian yang menjelaskan mengenai Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT United Tractors Cabang Makassar berdasarkan tanggapan karyawan sebagai

kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap pertanyaan kuesioner yang diajukan sesuai tingkat substansi pemahaman responden.

Penilaian kinerja akan menjadi sistem yang baik jika dapat dipahami dan diterima karyawan. Oleh karena itu, analisis tanggapan karyawan terhadap penilaian kinerja dan peningkatan karier perlu dilakukan dalam penelitian ini. Skala yang digunakan untuk melihat tanggapan karyawan terhadap penilaian kinerja dan peningkatan karier adalah skala Likert.

Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) : diberi bobot 5
- Setuju (S) : diberi bobot 4
- Cukup Setuju (CS) : diberi bobot 3
- Tidak Setuju (TS) : diberi bobot 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi bobot 1

Langkah selanjutnya adalah mencari rata-rata dari setiap jawaban responden untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka dibuat interval sebesar 5. Rumus yang digunakan menurut Riduwan (2010 : 73) adalah sebagai berikut :

$$(1) \quad P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Keterangan :

Rentang : Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Banyak Kelas Interval : 5

Berdasarkan rumus di atas, maka kita dapat menghitung panjang kelas interval sebagai berikut:

$$P = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah menghitung interval dari kriteria penilaian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

4,20 – 5,00 = Sangat Baik (SB)

3,40 – 4,19 = Baik (B)

2,60 – 3,39 = Kurang Baik (KB)

1,80 – 2,59 = Tidak Baik (TB)

1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik (STB)

Variabel bebas adalah *Keselamatan Kerja (X1)* dan *Kesehatan Kerja (X2)*, dan sebagai variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan, akan dijelaskan di bawah ini:

Tabel 5.6
Presepsi Karyawan terhadap atribut dimensi keselamatan kerja

No	Indikator	SS			S			CS			TS			STS			Total			Rata-rata
		Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	
1	Pelatihan dan penyuluhan	22	110	46,8	23	92	48,9	2	6	4,3	0	0	0	0	0	0	47	208	100%	4,43
2	Penanganan Lingkungan kerja	11	55	23,4	30	120	63,8	6	18	12,8	0	0	0	0	0	0	47	193	100%	4,11
3	Penyuluhan tanggap Darurat	5	25	10,6	33	132	70,2	9	27	19,2	0	0	0	0	0	0	47	184	100%	3,91
4	Penyediaan Sarana dan Prasaarana	21	105	44,7	25	100	53,3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	47	205	100%	4,36
5	Pelaksanaan Safety Work	20	100	42,5	24	96	51,1	3	9	6,4	0	0	0	0	0	0	47	205	100%	4,36

6. Keselamatan Kerja (X1)

Keselamatan Kerja aktivitas yang ditujukan untuk melakukan perlindungan resiko karyawan dalam menangani pekerjaan diukur dengan pelatihan dan penyuluhan K3, penanganan lingkungan kerja, penyuluhan tanggap darurat, penyediaan sarana dan prasarana pengamanan dan kecelakaan kerja, dan pelaksanaan *safety works*. Untuk jelasnya dapat dilihat tanggapan responden pada Tabel 5.6. berikut

Sumber : Data primer (kuisisioner), diolah 2017

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa keselamatan kerja yang dirasakan karyawan sudah baik hal itu di buktikan dengan nilai persepsi karyawan terhadap atribut tersebut, untuk pernyataan pertama (1) sebanyak 46,8% memiliki persepsi sangat setuju, 48,9% menyatakan setuju, dan 4,3% menyatakan cukup setuju. Untuk pernyataan kedua (2) sebanyak 23,4% memiliki persepsi sangat setuju, 63,8% menyatakan setuju, 12,8% menyatakan cukup setuju. Untuk pernyataan ketiga (3) sebanyak 10,6% memiliki persepsi sangat setuju, 70,2% menyatakan setuju, 19,2% menyatakan cukup setuju. Untuk pernyataan keempat (4) sebanyak 44,7% memiliki persepsi sangat setuju, 53,3% menyatakan setuju. Untuk pernyataan kelima (5) sebanyak 42,5% memiliki persepsi sangat setuju, 51,1% menyatakan setuju, 6,4% menyatakan cukup setuju.

Untuk pernyataan (1) diperoleh nilai sebesar 4,43 yang berarti sangat baik karena berada pada range 4,20–5,00. Untuk pernyataan (2) diperoleh nilai sebesar 4,11 yang berarti baik karena berada pada range 3,40–4,19. Untuk pernyataan (3) diperoleh nilai 3,91 yang berarti baik karena berada pada range 3,40–4,19. Untuk pernyataan (4) diperoleh nilai 4,36 yang berarti sangat baik karena berada pada range 4,20–5,00. Dan untuk pernyataan (5) diperoleh nilai 4,36 yang berarti sangat baik karena berada pada range 4,20–5,00.

7. Kesehatan Kerja (X2)

Kesehatan Kerja adalah kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja perusahaan di ukur dengan melakukan uji kesehatan, meningkatkan pelayanan dan penyuluhan,

penanganan kesehatan kerja karyawan, melakukan pemantauan lokasi kerja, dan penanganan bahan-bahan kimia berbahaya. Untuk jelasnya dapat dilihat tanggapan responden pada Tabel 5.7

Tabel 5.7
Presepsi Karyawan terhadap atribut dimensi kesehatan kerja

No	Indikator	SS			S			CS			TS			STS			Total			Rata-rata
		Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	
1	Melakukan Uji Kesehatan	15	75	32,0	31	123	65,9	1	3	2,1	0	0	0	0	0	0	47	201	100%	4,28
2	Pelayanan Penyuluhan	17	85	36,2	27	108	57,4	3	9	6,4	0	0	0	0	0	0	47	202	100%	4,30
3	Penanganan Kesehatan Kerja	11	55	23,4	33	132	70,2	3	9	6,4	0	0	0	0	0	0	47	196	100%	4,17
4	Pemantauan Lokasi Kerja	9	45	19,1	31	124	66,0	6	18	12,8	1	5	2,1	0	0	0	47	187	100%	3,99
5	Penanganan Limbah	16	80	34,1	27	108	57,4	4	12	8,5	0	0	0	0	0	0	47	188	100%	4,00

Sumber : Data primer (kuisisioner), diolah 2017

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa Kesehatan kerja yang dirasakan karyawan sudah sangat baik hal itu di buktikan dengan nilai persepsi karyawan terhadap atribut tersebut , untuk pernyataan pertama (1) sebanyak 32% memiliki persepsi sangat setuju, 65,9% menyatakan setuju, 2,1% memiliki cukup setuju. Untuk pernyataan kedua (2) sebanyak 36,2% memiliki persepsi sangat setuju, 57,4% menyatakan setuju, 6,4% menyatakan cukup setuju. Untuk pernyataan ketiga (3) sebanyak 23,4% memiliki persepsi sangat setuju, 70,2% menyatakan setuju, 6,4%

menyatakan cukup setuju. Untuk pernyataan keempat (4) sebanyak 19,1% memiliki persepsi sangat setuju, 66,0% menyatakan setuju, 12,8% menyatakan cukup setuju, 2,1 % menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan kelima (5) sebanyak 34,1% memiliki persepsi sangat setuju, 57,4% menyatakan setuju, 8,5% menyatakan cukup setuju.

Untuk pernyataan (1) diperoleh nilai sebesar 4,28 yang berarti sangat baik karena berada pada range 4,20–5,00. Untuk pernyataan (2) diperoleh nilai sebesar 4,30 yang berarti sangat baik karena berada pada range 4,20–5,00. Untuk pernyataan (3) diperoleh nilai 4,17 yang berarti baik karena berada pada range 3,40–4,19. Untuk pernyataan (4) diperoleh nilai 3,99 yang berarti baik karena berada pada range 3,40–4,19. Dan untuk pernyataan (5) diperoleh nilai 4,00 yang berarti sangat baik karena berada pada range 3,40–4,19.

8. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja diukur melalui kualitas, kuantitas, pengetahuan dan keterampilan, ketepatan waktu, serta komunikasi. Untuk jelasnya dapat dilihat tanggapan responden pada Tabel 5.8 berikut:

Tabel 5.8
Presepsi Karyawan terhadap atribut dimensi Kinerja

No	Indikator	SS			S			CS			TS			STS			Total			Rata-rata
		Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	
1	Kualitas	22	110	46,8	23	92	48,9	2	6	4,3	0	0	0	0	0	0	47	208	100%	4,43
2	Kuantitas	11	55	23,4	30	120	63,8	6	18	12,8	0	0	0	0	0	0	47	193	100%	4,11
3	Tepat Waktu	5	25	17,7	33	132	70,2	9	27	19,1	0	0	0	0	0	0	47	184	100%	3,91
4	Orientasi Bekerja	21	105	44,7	26	104	55,3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	47	209	100%	4,45
5	Tuntutan Keberhasilan	21	105	44,7	23	92	48,9	3	9	6,4	0	0	0	0	0	0	47	206	100%	4,38
6	Efektifitas Biaya	15	75	31,9	31	124	66,0	1	3	2,1	0	0	0	0	0	0	47	202	100%	4,30
7	Keseriusan Dalam Bekerja	17	85	36,2	27	108	57,4	3	9	6,4	0	0	0	0	0	0	47	202	100%	4,30
8	Dukungan Supervisi	11	55	23,4	33	132	70,2	3	9	6,4	0	0	0	0	0	0	47	196	100%	4,17
9	Ambisi	9	45	19,1	31	124	66,0	6	18	12,8	1	2	2,1	0	0	0	47	189	100%	4,02
10	Kepercayaan Diri	16	80	34,0	27	108	57,4	4	12	8,6	0	0	0	0	0	0	47	200	100%	4,25

Sumber : Data primer (kuisisioner), diolah 2017

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa Kinerja karyawan yang dirasakan karyawan sudah baik hal itu di buktikan dengan nilai persepsi karyawan terhadap atribut tersebut, untuk pernyataan pertama (1) sebanyak 46,8% memiliki persepsi sangat setuju, 48,9% menyatakan setuju, 4,3% menyatakan cukup setuju. Untuk pernyataan kedua (2) sebanyak 17,7% memiliki persepsi sangat setuju, 63,8% menyatakan setuju, 12,8% menyatakan cukup setuju. Untuk pernyataan ketiga (3) sebanyak 17,7% memiliki persepsi sangat setuju, 70,2% menyatakan setuju, 19,1% menyatakan cukup setuju. Untuk pernyataan ke empat (4) sebanyak 44,7% memiliki

persepsi sangat setuju, 48,9% menyatakan setuju, 6,4% menyatakan cukup setuju. Untuk pernyataan kelima (5) sebanyak 44,7% memiliki persepsi sangat setuju, 48,9% menyatakan setuju, 6,4% menyatakan cukup setuju. Untuk pernyataan ke enam (6) sebanyak 31,9% memiliki persepsi sangat setuju, 66,0% menyatakan setuju, 2,1% menyatakan cukup setuju. Untuk pernyataan ke tujuh (7) sebanyak 36,2% memiliki persepsi sangat setuju, 57,4% menyatakan setuju, 6,4% menyatakan cukup setuju. Untuk pernyataan ke delapan (8) sebanyak 23,4% memiliki persepsi sangat setuju, 70,2% menyatakan setuju, 6,4% menyatakan cukup setuju. Untuk pernyataan kesembilan (9) sebanyak 19,1% memiliki persepsi sangat setuju, 66,0% menyatakan setuju, 12,8% menyatakan cukup setuju, 2,1% menyatakan tidak setuju. Untuk pernyataan kesepuluh (10) sebanyak 34,0% memiliki persepsi sangat setuju, 57,4% menyatakan setuju, 8,6% menyatakan cukup setuju.

Untuk pernyataan (1) diperoleh nilai sebesar 4,43 yang berarti sangat baik karena berada pada range 4,20–5,00. Untuk pernyataan (2) diperoleh nilai sebesar 4,11 yang berarti baik karena berada pada range 3,40–4,19. Untuk pernyataan (3) diperoleh nilai 3,91 yang berarti baik karena berada pada range 4,30–4,19. Untuk pernyataan (4) diperoleh nilai 4,45 yang berarti sangat baik karena berada pada range 4,20–5,00. Dan untuk pernyataan (5) diperoleh nilai 4,38 yang berarti sangat baik karena berada pada range 4,20–5,00. Untuk pernyataan (6) diperoleh nilai sebesar 4,30 yang berarti sangat baik karena berada pada range 4,20–5,00. Untuk pernyataan (7) diperoleh nilai sebesar 4,30 yang berarti sangat baik karena berada pada range 4,20–5,00. Untuk pernyataan (8) diperoleh nilai 4,17 yang berarti baik karena berada

pada range 3,40–4,19. Untuk pernyataan (9) diperoleh nilai 4,02 yang berarti baik karena berada pada range 3,40–4,19. Dan untuk pernyataan (10) diperoleh nilai 4,25 yang berarti sangat baik karena berada pada range 4,20–5,00.

B. Metode Analisis Data

2.1 Hasil Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variable terikat (Y) maupun Variabel bebas (X1 dan X2) yang diolah dengan menggunakan bantuan program *SPSS version 16.0 for windows*, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 5.9

Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	Nilai t	Signifikansi
(Constan)	37,766	5,953	0,000
Keselamatan (X1)	0,106	0,320	0,000
Kesehatan (X2)	0,324	1,049	0,000
R	0,164		
R ²	0,720		
F Test	0,607		
F Sig	0,000		

Sumber : Data primer (kuisisioner), diolah 2017

Pada tabel korelasi menunjukkan suatu hubungan. Korelasi antara Kinerja karyawan dengan keselamatan kerja (X1) dan Kinerja karyawan dengan kesehatan kerja (X2).

Dari tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 37,766 + 0,106 X_1 + 0,324 X_2$$

Persamaan regresi di atas terdapat nilai β_0 atau nilai konstanta sebesar 37,766. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka implementasi keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 37,766.

Koefisien Regresi X1 (Keselamatan kerja) sebesar 0,106 yang berarti bahwa jika X1 (keselamatan kerja) naik sebesar satu satuan, akan memberikan pengaruh terhadap Y (Kinerja karyawan) sebesar 0,106 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

Koefisien Regresi X2 (Kesehatan Kerja) sebesar 0,324 yang berarti bahwa jika X2 (Keselamatan Kerja) naik sebesar satu satuan, akan memberikan pengaruh terhadap Y (Kinerja karyawan) sebesar 0,324 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas (*reliability*) adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60

menunjukkan keandalan (*reliabilitas*) instrumen. Hasil pengujian reliabilitas tampak pada table sebagai berikut:

Tabel 5.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's standar	Keterangan
X1	0,742	0,60	Reliabel
X2	0,759	0,60	Reliabel
Y	0,737	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer (kuisisioner), diolah 2017

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan seperti nampak pada tabel 5.10 di atas dari semua pertanyaan dalam kuesioner diperoleh semua pertanyaan reliabel dengan standar *Cronbach Alpha* yang digunakan adalah 0,60.

2.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji adanya pengaruh implementasi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. United Tractors Cabang Makassar. Pengujian dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji – t dan secara simultan dengan menggunakan uji – F.

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh implementasi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors

Cabang Makassar pada tingkat signifikansi $(\alpha) = 0,05$ (5%). Hasil uji simultan yang didapat tercantum pada tabel 5.9 dapat dilihat, bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan sebesar 0,607 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Cabang Makassar.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial masing-masing variabel kesehatan kerja dan variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, pada tingkat signifikansi $(\alpha) 0,05$ (5%).

Hasil uji parsial (uji t) yang tercantum pada tabel 5.9 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pengaruh antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,320 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 1,049 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan hasil tersebut, diperoleh bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel kesehatan kerja, dengan nilai t hitung paling besar, yaitu sebesar 1,049, hal ini menunjukkan implementasi kesehatan kerja pada PT. United

Tractors Cabang Makassar memuaskan dan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5.11

Model Summary (b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,164(a)	,720	,017	3,232

a. Predictors: (Constant), Kesehatan_X2, Keselamatan_X1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 5.10 diatas menunjukkan bahwa semua dimensi Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka penelitian ini telah sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh peneliti yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh implementasi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Cabang Makassar

1. Pengaruh variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

Keselamatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keselamatan kerja adalah aktivitas yang ditujukan untuk melakukan perlindungan resiko karyawan

dalam menangani pekerjaan diukur dengan Pelatihan/penyuluhan K3, Pengamanan lingkungan kerja, Penyuluhan tanggap darurat, Penyediaan sarana dan prasarana pengamanan dan kecelakaan kerja, Pelaksanaan Safety Works. Keselamatan bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden menyatakan persetujuannya, artinya implementasi keselamatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan PT United Tractors Cabang Makassar.

2. Pengaruh variabel kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesehatan merupakan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja perusahaan diukur dengan Melakukan uji Kesehatan, Meningkatkan pelayanan dan penyuluhan kepada karyawan, Penanganan kesehatan kerja karyawan, Melakukan pemantauan lokasi kerja, Penanganan limbah. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden menyatakan persetujuannya, artinya implementasi kesehatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan PT United Tractors Cabang Makassar.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji simultan bahwa implementasi keselamatan dan kesehatan kerja yang dilihat dari 2 dimensi; keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT United Tractors Cabang Makassar.
2. Dari 2 (dua) dimensi keselamatan dan kesehatan kerja, yang memberikan pengaruh paling dominan adalah dimensi kesehatan kerja dilihat dari nilai koefisien regresi paling besar dari kedua variabel di atas.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disajikan beberapa saran-saran yaitu sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pihak manajemen perusahaan agar dalam meningkatkan Kinerja Karyawan maka perlu ditingkatkan kesehatan dan keselamatan kerja dalam penanganan pekerjaan.
2. Bagi para peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel lain diantaranya variabel- variable yang dapat membangun kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT United Tractors Cabang Makassar

DAFTAR PUSTAKA

A Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit : PT Remaja Rosda Karya, Bandung.

Alwi Syarifuddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit : BPFE, Yogyakarta.

Guritno, Bambang dan Waridin, 2005, *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*, penerbit : PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Hariandja , Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit : PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

Hasibuan, Malayu. S.P., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit : PT Bumi Aksara, Jakarta.

Husein, Umar, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit : PT Gramedia Pustaka, Jakarta.

Kusdyah Rahmawati Ike, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit : CV Andi Offset, Yogyakarta.

Marwansyah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit : Alfabeta, bandung

Mathis Robert L And Jackson John H, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1, terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, penerbit : Salemba Empat, Jakarta.

Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung :Alfabeta.

Rivai dkk.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.Edisi ketiga.Cetakan keenam.Jakarta : Rajawali Pers.

Supriyanto Ahmad Sani dan Masyhuri, 2010, ***Metedologi Riset Manajemen Sumber Daya***

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.2003. Jakarta : Departemen Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.1970. Jakarta : Sekretaris Negara Republik Indonesia

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi revisi.Cetakan keempat.Jakarta : Rajawali Pers.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1 : Kuesioner

Kuesioner Penelitian

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT UNITED TRACTORS CABANG MAKASSAR

Identitas Responden :

Nama :
Tanggal Lahir/Usia :
Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

Berilah tanda (√) pada tempat yang telah tersedia sesuai dengan jawaban anda.

Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut:

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Kurang Setuju (KS) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

1. Keselamatan kerja

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	CS	S	SS
1	Pelatihan dan Penyuluhan.					

2	Penanganan Lingkungan Kerja.					
3	Penyuluhan tanggap darurat.					
4	Penyediaan sarana dan prasarana.					
5	Pelaksanaan safety work .					

2. Kesehatan Kerja

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	CS	S	SS
1	Melakukan uji kesehatan .					
2	Peningkatkan pelayanan dan penyuluhan keada karyawan .					
3	Penanganan kesehatan kerja karyawan .					
4	Melakukan pemantauan kerja .					
5	Penanganan bahan-bahan kimia .					

3. Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	CS	S	SS
1	Kualitas.					
2	Kuantitas.					
3	Tepat waktu .					
4	Orientasi bekerja					
5	Tuntutan keberhasilan.					
6	Efektifitas biaya					
7	Keseriusan dalam bekerja					
8	Dukungan supervise					
9	Ambisi					
10	Kepercayaan diri					

Lampiran 2

Komposisi Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
19 – 24 tahun	3	6,39%
25 – 30 tahun	18	38,30%
31 – 36 tahun	15	31,91%
>37 tahun	11	23,40%
Total	47	100%

Komposisi Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
20 – 24 tahun	3	6,39%
25 – 30 tahun	18	38,30%
32 – 36 tahun	15	31,91%
>37 tahun	11	23,40%
Total	47	100%

Komposisi Responden Menurut Status Pendidikan

Status	Jumlah	Presentase (%)
SMA/STM	22	46,81%
Diploma	11	23,40%
Sarjana/S1	14	29,79%
Total	47	100%

Komposisi Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1 – 5 tahun	9	19,15%
6 – 10 tahun	19	40,43%
11 – 15 tahun	8	17,02%
< 16 tahun	11	23,40%
Total	47	100%

Komposisi Responden Menurut Posisi Kerja/Departmen Responden

Jenis Pekerjaan/Departmen	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
Admin	11	23,40%
Service	20	42,56%
Part	8	17,02%
TC	8	17,02%

Total	47	100%
-------	----	------

Tabel 5.6
Presepsi Karyawan terhadap atribut dimensi keselamatan kerja

No	Indikator	SS			S			CS			TS			STS			Total			Rata-rata
		Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	
1	Pelatihan dan penyuluhan	22	110	46,8	23	92	48,9	2	6	4,3	0	0	0	0	0	0	47	208	100%	4,43
2	Peranganan Lingkungan kerja	11	55	23,4	30	120	63,8	6	18	12,8	0	0	0	0	0	0	47	193	100%	4,11
3	Penyuluhan tanggap Darurat	5	25	10,6	33	132	70,2	9	27	19,2	0	0	0	0	0	0	47	184	100%	3,91
4	Penyediaan Sarana dan Prasaarana	21	105	44,7	25	100	53,3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	47	205	100%	4,36
5	Pelaksanaan Safety Work	20	100	42,5	24	96	51,1	3	9	6,4	0	0	0	0	0	0	47	205	100%	4,36

Tabel 5.7
Presepsi Karyawan terhadap atribut dimensi kesehatan kerja

No	Indikator	SS			S			CS			TS			STS			Total			Rata-rata
		Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	
1	Melakukan Uji Kesehatan	15	75	32,0	31	123	65,9	1	3	2,1	0	0	0	0	0	0	47	201	100%	4,28
2	Pelayanan Penyuluhan	17	85	36,2	27	108	57,4	3	9	6,4	0	0	0	0	0	0	47	202	100%	4,30
3	Penanganan Kesehatan Kerja	11	55	23,4	33	132	70,2	3	9	6,4	0	0	0	0	0	0	47	196	100%	4,17
4	Pemantauan Lokasi Kerja	9	45	19,1	31	124	66,0	6	18	12,8	1	5	2,1	0	0	0	47	187	100%	3,99
5	Penanganan Limbah	16	80	34,1	27	108	57,4	4	12	8,5	0	0	0	0	0	0	47	188	100%	4,00

Tabel 5.8

Presepsi Karyawan terhadap atribut dimensi Kinerja

No	Indikator	SS			S			CS			TS			STS			Total			Rata-rata
		Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	Jumlah	Nilai	%	
1	Kualitas	22	110	46,8	23	92	48,9	2	6	4,3	0	0	0	0	0	0	47	208	100%	4,43
2	Kuantitas	11	55	23,4	30	120	63,8	6	18	12,8	0	0	0	0	0	0	47	193	100%	4,11
3	Tepat Waktu	5	25	17,7	33	132	70,2	9	27	19,1	0	0	0	0	0	0	47	184	100%	3,91
4	Orientasi Bekerja	21	105	44,7	26	104	55,3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	47	209	100%	4,45
5	Tuntutan Keberhasilan	21	105	44,7	23	92	48,9	3	9	6,4	0	0	0	0	0	0	47	206	100%	4,38
6	Efektifitas Biaya	15	75	31,9	31	124	66,0	1	3	2,1	0	0	0	0	0	0	47	202	100%	4,30
7	Keseriusan Dalam Bekerja	17	85	36,2	27	108	57,4	3	9	6,4	0	0	0	0	0	0	47	202	100%	4,30
8	Dukungan Supervisi	11	55	23,4	33	132	70,2	3	9	6,4	0	0	0	0	0	0	47	196	100%	4,17
9	Ambisi	9	45	19,1	31	124	66,0	6	18	12,8	1	2	2,1	0	0	0	47	189	100%	4,02
10	Kepercayaan Diri	16	80	34,0	27	108	57,4	4	12	8,6	0	0	0	0	0	0	47	200	100%	4,25

Lapiran 3: Regresi berganda

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.680	2	6.340	.607	.000 ^a
	Residual	459.533	44	10.444		
	Total	472.213	46			

a. Predictors: (Constant), Kesehatan_X2, Keselamatan_X1

Model Summary

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.766	6.344		5.953	.000
	Keselamatan_X1	.106	.333	.058	.320	.000
	Kesehatan_X2	.324	.309	.190	1.049	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.164 ^a	.720	.017	3.232	.720	.607	2	44	.000

a. Predictors: (Constant), Kesehatan_X2, Keselamatan_X1

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesehatan_X2, Keselamatan_X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

RELIABILITAS X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	97.9
	Excluded ^a	1	2.1
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.742	.767	6

RELIABILITAS X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.759	.802	6

RELIABILITAS Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.737	.824	11

Validitas

X1

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	JML_X1
P1	Pearson Correlation	1	.367*	.328*	.066	.351*	.701**
	Sig. (2-tailed)		.012	.026	.664	.017	.000

	N	46	46	46	46	46	46
P2	Pearson Correlation	.367*	1	.362*	.417**	.065	.722**
	Sig. (2-tailed)	.012		.012	.004	.666	.000
	N	46	47	47	47	47	47
P3	Pearson Correlation	.328*	.362*	1	.221	-.031	.598**
	Sig. (2-tailed)	.026	.012		.135	.838	.000
	N	46	47	47	47	47	47
P4	Pearson Correlation	.066	.417**	.221	1	.068	.551**
	Sig. (2-tailed)	.664	.004	.135		.650	.000
	N	46	47	47	47	47	47
P5	Pearson Correlation	.351*	.065	-.031	.068	1	.492**
	Sig. (2-tailed)	.017	.666	.838	.650		.000
	N	46	47	47	47	47	47
JML_X1	Pearson Correlation	.701**	.722**	.598**	.551**	.492**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	47	47	47	47	47

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

VALIDATAS

X2

Correlations

		P6	P7	P8	P9	P10	JML_X2
P6	Pearson Correlation	1	.353*	.050	.314*	.242	.580**
	Sig. (2-tailed)		.015	.736	.032	.101	.000
	N	47	47	47	47	47	47
P7	Pearson Correlation	.353*	1	.326*	.041	.331*	.620**
	Sig. (2-tailed)	.015		.025	.787	.023	.000
	N	47	47	47	47	47	47
P8	Pearson Correlation	.050	.326*	1	.247	.407**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.736	.025		.094	.005	.000
	N	47	47	47	47	47	47
P9	Pearson Correlation	.314*	.041	.247	1	.488**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.032	.787	.094		.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47
P10	Pearson Correlation	.242	.331*	.407**	.488**	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.101	.023	.005	.001		.000
	N	47	47	47	47	47	47
JML_X2	Pearson Correlation	.580**	.620**	.611**	.667**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

VALIDITAS Y

Correlations

		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	JML_Y
P11	Pearson Correlation	1	.368*	.323*	.079	.328*	.225	.130	.043	.208	.179	.522**
	Sig. (2-tailed)		.011	.027	.596	.024	.129	.382	.776	.160	.230	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P12	Pearson Correlation	.368*	1	.362*	.417**	.065	.180	.341*	.357*	.220	.283	.640**
	Sig. (2-tailed)	.011		.012	.004	.666	.226	.019	.014	.137	.054	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P13	Pearson Correlation	.323*	.362*	1	.221	-.031	.251	.421**	.432**	.316*	.133	.601**
	Sig. (2-tailed)	.027	.012		.135	.838	.089	.003	.002	.031	.373	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P14	Pearson Correlation	.079	.417**	.221	1	.068	.234	.350*	.283	.172	.259	.531**
	Sig. (2-tailed)	.596	.004	.135		.650	.113	.016	.054	.248	.078	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P15	Pearson Correlation	.328*	.065	-.031	.068	1	.326*	.039	.200	.034	.200	.403**
	Sig. (2-tailed)	.024	.666	.838	.650		.025	.796	.178	.819	.178	.005
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P16	Pearson Correlation	.225	.180	.251	.234	.326*	1	.353*	.050	.314*	.242	.556**
	Sig. (2-tailed)	.129	.226	.089	.113	.025		.015	.736	.032	.101	.000

	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P17	Pearson Correlation	.130	.341*	.421**	.350*	.039	.353*	1	.326*	.041	.331*	.584**
	Sig. (2-tailed)	.382	.019	.003	.016	.796	.015		.025	.787	.023	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P18	Pearson Correlation	.043	.357*	.432**	.283	.200	.050	.326*	1	.247	.407**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.776	.014	.002	.054	.178	.736	.025		.094	.005	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P19	Pearson Correlation	.208	.220	.316*	.172	.034	.314*	.041	.247	1	.488**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.160	.137	.031	.248	.819	.032	.787	.094		.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P20	Pearson Correlation	.179	.283	.133	.259	.200	.242	.331*	.407**	.488*	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.230	.054	.373	.078	.178	.101	.023	.005	.001		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
JML_Y	Pearson Correlation	.522**	.640**	.601**	.531**	.403**	.556**	.584**	.588**	.556*	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Daftar Tabulasi PT United Tractors

NO.	X1					JML_X1
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	5	21.0
2	5	4	4	4	4	21.0
3	5	4	4	5	5	23.0
4	4	3	3	4	5	19.0
5	5	5	4	5	5	24.0
6	5	4	4	4	5	22.0
7	4	3	3	4	5	19.0
8	5	4	4	5	5	23.0
9	4	4	3	5	4	20.0
10	5	4	4	5	5	23.0
11	4	3	4	4	4	19.0
12	5	4	4	4	5	22.0
13	4	5	4	5	5	23.0
14	5	4	5	4	5	23.0
15	5	4	3	4	5	21.0
16	5	3	3	4	5	20.0
17	4	4	3	5	5	21.0
18	4	4	3	4	4	19.0
19	4	4	4	4	5	21.0
20	4	3	3	4	4	18.0
21	5	5	4	4	5	23.0
22	4	4	4	5	4	21.0
23	4	4	4	4	3	19.0
24	5	5	4	4	5	23.0
25	4	4	4	4	4	20.0
26	4	4	4	4	4	20.0
27	4	4	4	4	4	20.0
28	5	5	4	5	4	23.0
29	3	4	4	5	4	20.0
30	4	4	4	4	4	20.0
31	4	4	4	4	4	20.0
32	5	5	4	5	4	23.0

33	3	4	4	5	4	20.0
34	4	5	4	5	4	22.0
35	4	4	4	5	5	22.0
36	5	4	5	4	4	22.0
37	4	3	4	4	3	18.0
38	5	5	4	5	4	23.0
39	4	4	3	4	3	18.0
40	4	4	4	5	4	21.0
41	5	5	4	4	4	22.0
42	5	5	4	5	4	23.0
43	5	4	4	5	5	23.0
44	4	4	4	4	5	21.0
45	5	5	5	5	5	25.0
46	5	4	5	5	4	23.0
47	5	4	5	5	4	23.0

NO.	X2					JML_X2
	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	4	4	4	4	21.0
2	5	4	3	3	3	18.0
3	5	4	4	4	5	22.0
4	4	3	4	4	4	19.0
5	4	4	5	4	5	22.0
6	4	4	4	4	4	20.0
7	4	4	4	4	5	21.0
8	5	5	4	5	5	24.0
9	4	4	4	4	3	19.0
10	5	5	4	4	4	22.0
11	4	4	4	4	4	20.0
12	4	4	4	4	4	20.0
13	4	4	4	4	4	20.0
14	4	4	5	5	4	22.0
15	4	4	4	3	4	19.0
16	4	4	4	3	4	19.0
17	5	4	4	4	4	21.0

18	4	3	4	5	4	20.0
19	4	4	4	2	3	17.0
20	3	4	3	3	4	17.0
21	4	5	5	4	5	23.0
22	4	5	5	4	5	23.0
23	4	3	4	4	3	18.0
24	5	5	5	4	5	24.0
25	4	4	5	5	5	23.0
26	5	5	4	4	4	22.0
27	4	4	4	4	4	20.0
28	4	5	4	4	4	21.0
29	4	5	5	3	4	21.0
30	5	5	4	4	4	22.0
31	4	4	4	4	4	20.0
32	4	5	4	4	4	21.0
33	4	5	5	3	4	21.0
34	4	4	4	4	5	21.0
35	5	4	4	5	5	23.0
36	4	5	4	4	4	21.0
37	4	4	3	4	4	19.0
38	4	4	4	4	5	21.0
39	4	4	4	4	5	21.0
40	4	5	4	4	4	21.0
41	4	4	4	4	4	20.0
42	5	5	4	5	5	24.0
43	5	4	4	4	4	21.0
44	5	5	4	5	5	24.0
45	5	5	5	5	5	25.0
46	5	5	5	4	5	24.0
47	4	4	5	5	4	22.0

NO.	Y										JML_Y
	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39.0
2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42.0

3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43.0
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45.0
5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	40.0
6	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	39.0
7	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	42.0
8	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	39.0
9	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	38.0
10	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	35.0
11	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46.0
12	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44.0
13	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37.0
14	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47.0
15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43.0
16	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42.0
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.0
18	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44.0
19	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	41.0
20	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42.0
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40.0
22	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44.0
23	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	41.0
24	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43.0
25	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45.0
26	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43.0
27	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37.0
28	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	44.0
29	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	39.0
30	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42.0
31	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42.0
32	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47.0
33	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44.0
34	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45.0
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50.0
36	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47.0
37	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45.0
38	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42.0
39	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	39.0

40	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	45.0
41	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	38.0
42	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46.0
43	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42.0
44	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	40.0
45	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47.0
46	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	39.0
47	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45.0

RIWAYAT HIDUP



Miftakhul Hidayah. Dilahirkan di Lamongan, Jawa Timur pada Tanggal 16 Desember 1991, dari pasangan Ayahanda Kasiaji dan Ibunda Siti Zakariyah (Alm). Penulis masuk sekolah dasar pada tahun 1999 di SDN Besur Kecamatan Sekaram Kabupaten Lamongan dan tamat pada tahun 2005.

Ditahun yang sama penulis melanjutkan ke tingkat menengah pertama di MTs Miftahul Ulum Kecamatan Sekaram Kabupaten Lamongan dan tamat pada tahun 2008. Di jenjang menengah atas penulis melanjutkan di SMK Gunung Sari 1 Makassar dan tamat pada tahun 2011. Pada tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan pada program Serjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis menyelesaikan kuliah Strata Satu (S1) pada tahun 2018.

Demikian riwayat hidup penulis untuk sekedar diketahui.