

**PENGARUH PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PTPN XIV PABRIK GULA TAKALAR**

SKRIPSI

**OLEH
NURAINUN ARIFUDDIN
NIM 105720473314**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PTPN XIV PABRIK GULA TAKALAR**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

**NURAINUN ARIFUDDIN
105720473314**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Karya ini untuk:

*Ayahanda dan ibunda tercinta
sebagai tanda hormat dan bakti ananda,
buat adikku tersayang, keluarga, dosen-dosenku
yang telah menjadi orang tua keduaku
serta sahabat-sahabatku semoga mereka
selalu dalam lindungan Allah Azza Wa Jalla*

MOTTO

Kegagalan bukan berarti terjatuh. Tetapi .. menolak untuk bangkit

*“ Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu
kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri”*

(Q.S. Ar-Ra'd:11)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PTPN XIV Pabrik Gula Takalar

Nama Mahasiswa : Nurainun Anifuddin

No.Stambuk/NIM : 105720473314

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, dipenksa da diajukan di depan panitia penguji skripsi Strata satu (S1) fakultas Ekonommi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Kamis 30 agustus 2018

Makassar, 30 Agustus. 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

Dr. H. Ansyarif Khalid, SE, M.Si, Ak, A
NIDN : 0916096601

Pembimbing II,

Samsul Rizal, SE., MM
NIDN: 0907028401

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Isdan Rasulong, SE.,MM
NBM : 903078

Ketua Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE.,MM
NBM: 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **Nurainun Arifuddin, NIM: 105720473314**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0013/SK-Y/61201/091004/2018 M, Tanggal 18 Dzulhijjah 1439 H/ 30 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar 30 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim H R, SE., MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim H R, SE., MM. 
2. Ismail Rasulong, SE, MM 
3. Muh. Nur Rasyid, SE., MM 
4. Nasrullah, SE., MM 

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE, MM
NIM : 903078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Nurainun Arifuddin

No.Stambuk/NIM : 105720473314

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Dengan Judul : Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PTPN XIV
Pabrik Gula Takalar

Dengan ini menyatakan bahwa:

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji dan ASLI hasil karya
sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia
menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, September 2018

Yang Membuat Pernyataan,



Nurainun Arifuddin

Diketahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Muh. Nur Rasulong, SE., MM
NBM : 108 5576

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PTPN XIV Pabrik Gula Takalar”**.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak **Arifuddin** dan Ibu **Misdar** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus tak pamrih. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak **Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM.**, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasulong, SE., MM.**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE., MM** Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Moh. Aris Pasigai, SE., MM.**, Selaku mantan Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak **Dr. H. Ansyarif Khalid, SE, M.Si, Ak, A** selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
6. Bapak **Samsul Rizal, SE., MM**, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
7. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen angkatan 2014 (Navigator 14) yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Keluarga besar Manajemen 2 angkatan 2014 yang dalam kurun waktu 4 tahun ini telah bersama-sama belajar dan berbagi cerita di fakultas ekonomi dan bisnis, teruslah berjuang dan menjadi manusia yang haus akan ilmu pengetahuan

11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar, 30 Agustus 2018

Nurainun Arifuddin

ABSTRAK

Nurainun Arifuddin, Tahun 2018, Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PTPN XIV Pabrik Gula Takalar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I H. Ansyarif Khalid dan Pembimbing II Samsul Rizal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh positif signifikan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PTPN XIV Pabrik Gula Takalar. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variabel Independen dan Prestasi Kerja Karyawan sebagai variabel Dependen. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang pernah mengikuti pelatihan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sebanyak 100 orang kemudian ditarik sampel sebanyak 50 orang dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, penelitian pustaka dan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan tehnik analisis regresi linier sederhana dan Uji kualitas data.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil regresi linear sederhana yang menunjukkan persamaan $Y = 0.317 + 1.003 X$ dan Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah $r = 0,906$. Nilai koefisien determinasi (r^2) faktor ini mempunyai nilai sebesar **0,817** atau **81,7%** sisanya **18,3%** dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini terbukti dengan uji statistik menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 14.800$ lebih besar dari $t_{tabel} = 0.2353$. dari hasil perhitungan yang diperoleh maka diketahui bahwa variabel strategi promosi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap minat konsumen dalam pembelian dan hasil hipotesis dapat diterima.

Kata Kunci: Keselamatan, kesehatan kerja, Prestasi Kerja

ABSTRACT

Nurainun Arifuddin, 2018, *The Effect of Occupational Safety and Health Implementation on Employee Work Achievement in PTPN XIV Takalar Sugar Factory*, Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I H. Ansyarif Khalid and supervisor II Samsul Rizal.

This study aims to determine whether there is a significant positive influence on the application of occupational safety and health to employee work performance in PTPN XIV Takalar Sugar Factory. In this study there are two variables, namely Occupational Health and Safety as Independent variables and Employee Work Achievement as Dependent variables. The populations on this study were employees who had attended training on occupational safety and health as many as 100 people and determined the sample of 50 people in this study. Data collection was carried out using observation, literature research and questionnaires. Data analysis was performed using simple linear regression analysis techniques and data quality testing.

Based on the results of the study, obtained the results of simple linear regression which shows the equation $Y = 0.317 + 1.003 X$ and Based on the test results of the coefficient of determination the application of occupational safety and health to employee performance is $r = 0.906$. The coefficient of determination () of this factor has a value of 0.817 or 81.7%, the remaining 18.3% is influenced by other variables not included in this research model. This is evidenced by statistical tests showing that the value of t count = 14,800 is greater than t table = 0.2353. From the calculation results obtained, it is known that the promotion strategy variable has a significant positive influence on consumer interest in the purchase and the results of the hypothesis can be accepted.

Keywords: Occupational Health, Safety, Work Achievement

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	14
C. Prestasi Kerja.....	23
D. Penelitian Terdahulu	29
E. Kerangka Konsep.....	32
F. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Waktu dan Tempat Penelitian	35
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	35
D. Populasi dan Sampel	37
E. Jenis Data dan Sumber Data	38

F. Teknik Pengumpulan Data	39
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	40
H. Metode Analisis.....	41
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	43
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
B. Hasil Penelitian	47
C. Pembahasan.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	67



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Sistem Model Manajemen K3.....	19
Gambar 2.2 Kerangka Konsep.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PTPN XIV	46

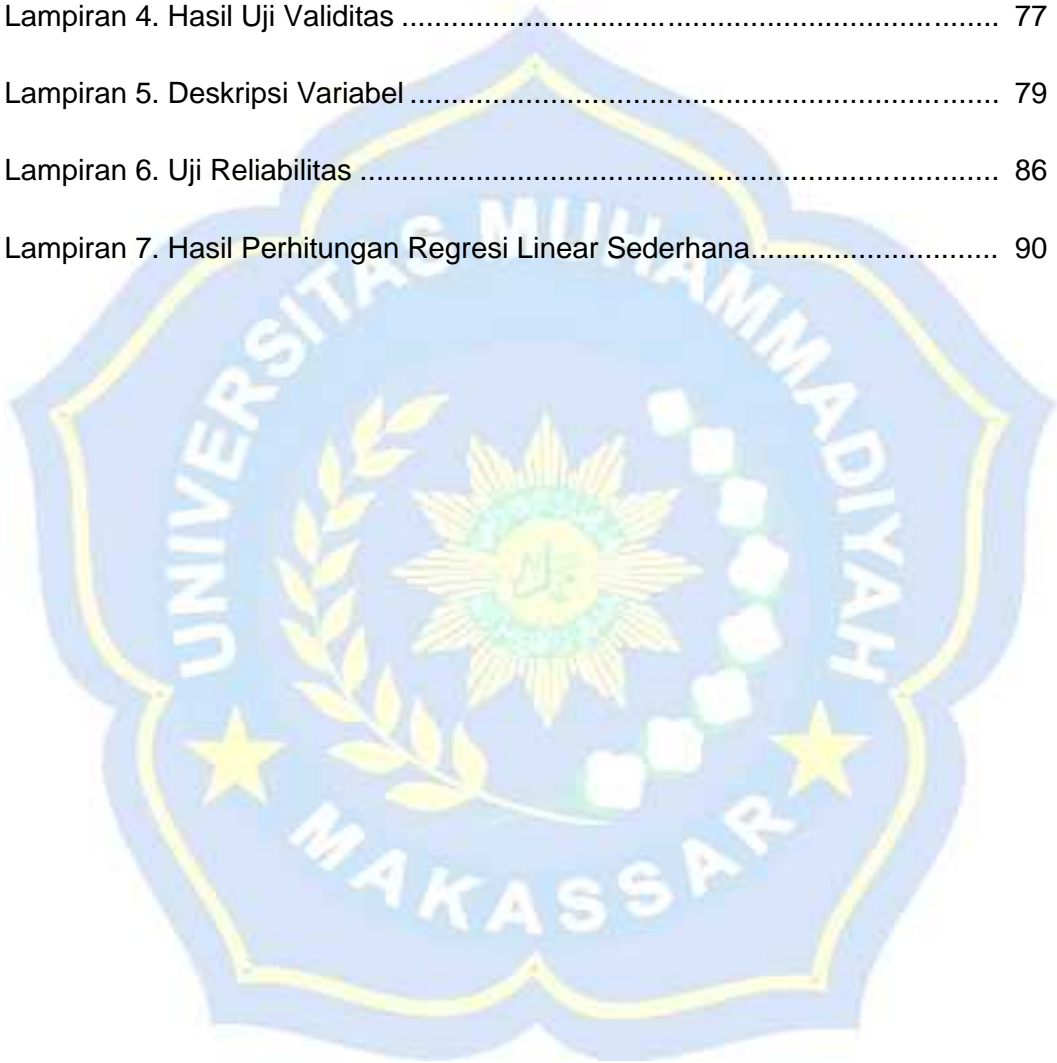


DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Usia.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel K3 (X)	50
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (Y)	52
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Penelitian	55
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	57
Tabel 4.9 Koefisien Regresi Sederhana.....	58
Tabel 4.10 Uji Determinasi.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	68
Lampiran 2. Daftar Jawaban Kuesioner	71
Lampiran 3. Data Frekuensi Responden.....	74
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas	77
Lampiran 5. Deskripsi Variabel	79
Lampiran 6. Uji Reliabilitas	86
Lampiran 7. Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana.....	90



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi industri seperti sekarang ini, persaingan di bidang industri semakin ketat. Semakin ketat persaingan tersebut menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan dan menjaga produktivitas kerja. Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dengan demikian, produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Produktivitas suatu perusahaan itu ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor prestasi kerja karyawan. Tingginya prestasi kerja karyawan tentunya akan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan. Begitu pun sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah akan berimbas pada penurunan produktivitas perusahaan. Prestasi kerja karyawan ini juga ditentukan dari beberapa faktor, yaitu motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan rasa aman dan nyaman berada di dalam suatu lingkungan kerja (Sutermeister, 2010). Faktor rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini tentunya tidak dapat dikesampingkan karena berhubungan dengan aspek

sumber daya manusia terutama dari sisi kemanusiaan.

Secara umum penilaian produktivitas kerja telah banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan, baik itu penilaian produktivitas secara keseluruhan maupun secara individu atau lebih tepatnya prestasi kerja karyawan. Penilaian produktivitas dan prestasi kerja mempunyai manfaat yang sangat banyak bagi kebijakan manajemen dalam kaitannya dengan sumber daya manusia. Sedangkan tingginya tingkat produktivitas tersebut dapat ditingkatkan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas kerja. Era industrialisasi yang ditandai oleh pertumbuhan dan perkembangan sektor industri pasti akan menggunakan teknologi maju di berbagai sektor kegiatan. Penerapan teknologi canggih di satu pihak memacu pembangunan ekonomi memasuki era industrialisasi, namun dipihak lain apabila tidak ditangani secara berencana dan terpadu, dapat meningkatkan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, ergonomi bahkan peningkatan pengangguran (Barthos, 2013).

Masalah perlindungan tenaga kerja akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya industrialisasi dan teknologi. Kondisi demikian tentunya menuntut perusahaan agar perlindungan tenaga kerja dapat semakin ditingkatkan ditinjau dari produktifitas, kesehatan kerja dan keselamatan kerja dalam bekerja yang dapat berpengaruh pada prestasi kerja. Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi tidaklah mudah karena perusahaan juga menghadapi kendala antara lain berhubungan dengan aspek sumber daya manusia. Manusia adalah faktor yang penting dalam proses produksi karena sumber daya manusia merupakan asset yang penting dalam suatu perusahaan. Suatu proses produksi yang tidak lancar karena kecelakaan kerja akan mengakibatkan berkurangnya efisiensi. Penurunan prestasi kerja dapat

terjadi karena mesin yang rusak, karyawan yang cidera dan sebagainya. Prestasi kerja itu sendiri akan optimal bila tenaga kerja selalu terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya.

Sebagai salah satu perusahaan yang cukup terkenal di Sulawesi Selatan, PTPN XIV Pabrik Gula Takalar yang bergerak dalam bidang industry yang selalu dituntut untuk mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya agar para pekerja merasa aman dan tidak khawatir akan terjadinya kecelakaan pada saat bekerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja termasuk salah satu perhatian utama dalam sebuah perusahaan. Untuk itu, perlu adanya suatu sistem yang mencakup seluruh aspek keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Dalam menjalankan usaha yang aman (save bussiness), maka program perlindungan bagi karyawan melalui penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja harus dilakukan secara konsisten. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatakan kewajiban pengusaha melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya yang dihadapinya.

Berdasarkan data Jamsostek angka kecelakaan kerja di Indonesia yang tercatat sebanyak 95.418 kasus (tahun 2004), 99.023 kasus (tahun 2005), dan 95.624 kasus (tahun 2006). Sementara tahun 2007 angka

kematian pekerja di Indonesia juga masih sangat tinggi, yakni rata-rata mencapai lima orang per hari atau total 1.883 kasus kematian. Jumlah kecelakaan kerja sepanjang tahun 2007 sebanyak 83.714 kasus, dimana 75.325 di antaranya bisa disembuhkan, 6.506 kasus mengalami cacat atau rata-rata 18 tenaga kerja per hari. Data tersebut menunjukkan bahwa kasus kecelakaan kerja pada skala nasional masih relatif tinggi.

Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) ini sangat penting, khususnya pada perusahaan yang berhubungan langsung dengan bidang produksi agar karyawan dapat merasa aman, nyaman, serta sehat dalam melakukan pekerjaan mereka, sehingga karyawan dapat memberikan prestasi yang diinginkan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, menjadi ketertarikan bagi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula di Kabupaten Takalar.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: apakah penerapan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Kabupaten Takalar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh positif signifikan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan akan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kenyataan di dunia usaha dibandingkan teori yang didapatkan di bangku kuliah khususnya tentang manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.
- c. Sebagai sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sebuah masukan, pertimbangan, dan referensi dalam membuat keputusan perihal penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Kabupaten Takalar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun besar. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam pencapaian tujuan sangat besar. Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Perhatian perusahaan yang pada mulanya ditekankan pada bidang mekanis dan modal, kini telah mengalami perubahan. Perusahaan kini memberikan perhatian yang lebih besar terhadap masalah yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia.

Berikut ini beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut para ahli :

Menurut Hasibuan (2014:10), Manajemen sumber daya manusia adalah yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013:2), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya Mathis & Jackson (2012:5), mengemukakan manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Menurut Flippo (dalam Hasibuan, 2013:11), manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Dari definisi atau pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah *suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat.*

2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut (Hasibuan, 2014:14):

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan menempatkan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place dan the right man in the right job.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan permintaan dan penawaran sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selanjutnya manajemen sumber daya manusia berarti mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, manajemen sumber daya manusia juga menjadi bagian dari ilmu manajemen (Management Science) yang mengacu pada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, susunan kepegawaian, memimpin dan mengendalikan (Rachmawati, 2008:5).

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Penjelasan singkat fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut (Hasibuan, 2014:21)

- a. Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi

(organization chart). organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

- c. Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan menyempurnakan rencana.
- e. Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan dapat memperoleh laba dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

- i. Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, metal, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- j. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- k. Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Mangkunegara (2013:2), terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

- a. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - 1) Perencanaan sumber daya manusia
 - 2) Analisis jabatan
 - 3) Penarikan pegawai
 - 4) Penempatan kerja
 - 5) Orientasi kerja (job orientation)
- b. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - 1) Pendidikan dan pelatihan (training and development)
 - 2) Pengembangan (karier)
 - 3) Penilaian prestasi kerja
- c. Pemberian balas jasa mencakup:
 - 1) Balas jasa langsung terdiri dari: Gaji/upah dan Insentif

- 2) Balas jasa tak langsung terdiri dari: Keuntungan (benefit) dan Pelayanan/kesejahteraan (services)

d. Integrasi mencakup:

- 1) Kebutuhan karyawan
- 2) Motivasi kerja
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Disiplin kerja
- 5) Partisipasi kerja

e. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :

- 1) Komunikasi kerja
- 2) Kesehatan dan keselamatan kerja
- 3) Pengendalian konflik kerja
- 4) Konseling kerja

f. Pemisahan tenaga kerja mencakup :

Pemberhentian karyawan.

Secara umum fungsi-fungsi sumber daya manusia menurut Panggabean (2002:15) adalah:

a. Pengadaan Tenaga Kerja

Fungsi pengadaan tenaga kerja yang dikenal juga sebagai fungsi pendahuluan terdiri atas analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, penarikan dan seleksi.

b. Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui orientasi, pelatihan dan pendidikan. Pada hakikatnya yang ditujukan untuk menyesuaikan persyaratan atau kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya (sekarang atau pada masa mendatang) dengan kualifikasi

yang dimiliki karyawan sekarang.

c. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Hal ini terdiri atas pengertian karir, perencanaan karir dan pengembangan karir. Karir dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian aktivitas kerja yang terpisah, tetapi berhubungan dan memberikan kesinambungan, keteraturan, dan arti kehidupan bagi seseorang. Perencanaan karir adalah suatu proses yang memungkinkan seseorang memilih tujuan karir dan mengenali cara atau jalur untuk mencapai tujuan tersebut. Pengembangan karir adalah suatu pendekatan formal yang diambil dan digunakan organisasi untuk menjamin agar orang-orang dengan kecakapan dan pengalaman yang layak tersedia ketika dibutuhkan.

d. Penilaian Prestasi Kerja

Merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh informasi tentang kinerja karyawan. Informasi ini dapat digunakan sebagai input dalam melaksanakan hampir semua aktivitas manajemen sumber daya manusia lainnya, yaitu promosi, kenaikan gaji, pengembangan, dan pemutusan hubungan kerja.

e. Kompensasi

Segala bentuk penghargaan (outcomes) karyawan atas kontribusi (input) yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi terdiri atas gaji pokok, insentif, dan kesejahteraan karyawan.

f. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja. Sedangkan, kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental.

g. Pemutusan Hubungan Kerja

Didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka.

Keseluruhan dari fungsi-fungsi yang telah diuraikan di atas adalah untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang paling mendasar.

B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan pendapat Megginson dalam Mangkunegara (2013) istilah keselamatan mencakup kedua istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi fisiologisfisikal meliputi

penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti cedera, kehilangan nyawa atau anggota badan. Kondisi-kondisi psikologis diakibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidakpuasan, sikap menarik diri, kurang perhatian, mudah marah, selalu menunda pekerjaan dan kecenderungan untuk mudah putus asa terhadap hal-hal yang remeh. (Rivai, 2006).

Kesehatan kerja menurut Darmanto (2012) merupakan spesialisasi ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif atau kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum. Status sehat seseorang menurut Blum dalam Sugeng (2015) ditentukan oleh empat faktor yaitu:

- a. Lingkungan, berupa lingkungan fisik, kimia, biologi dan sosial budaya.
- b. Perilaku yang meliputi sikap, kebiasaan dan tingkah laku
- c. Pelayanan kesehatan, meliputi : promotif, preventif, perawatan, pengobatan, pencegahan kecacatan dan rehabilitasi
- d. Genetik yang merupakan faktor bawaan setiap manusia.

Keselamatan kerja menurut American Society of Safety Engineers (ASSE) dalam Sugeng (2015) diartikan sebagai bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja.

2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja

baik secara fisik, sosial dan psikologis.

- b. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaikbaiknya dan seefektif mungkin.
- c. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Rivai (2012), tujuan dan pentingnya keselamatan kerja meliputi :

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari

Perusahaan yang dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stres serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, maka perusahaan tersebut akan semakin efektif (Rivai, 2012).

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
2. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja

pada lingkungan yang berbahaya.

3. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penerangan yang cukup dan menyejukkan serta mencegah kebisingan.
4. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
5. Memelihara kebersihan, ketertiban dan keserasian lingkungan kerja.
6. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai

3. Sistem Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Secara normatif sebagaimana terdapat pada PERMENAKER no.5 Tahun 1996 Pasal 1, dan juga tertuang dalam PP no.50 Tahun 2012 Pasal 1, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Kemudian sebagaimana yang tertuang dalam PP no.50 Tahun 2012 Pasal 2, penerapan SMK3 bertujuan untuk:

- a. meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi;
- b. mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh; serta
- c. menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.

Tujuan sasaran SMK3 adalah terciptanya sistem K3 di tempat kerja yang melibatkan segala pihak sehingga dapat mencegah dan mengurangi

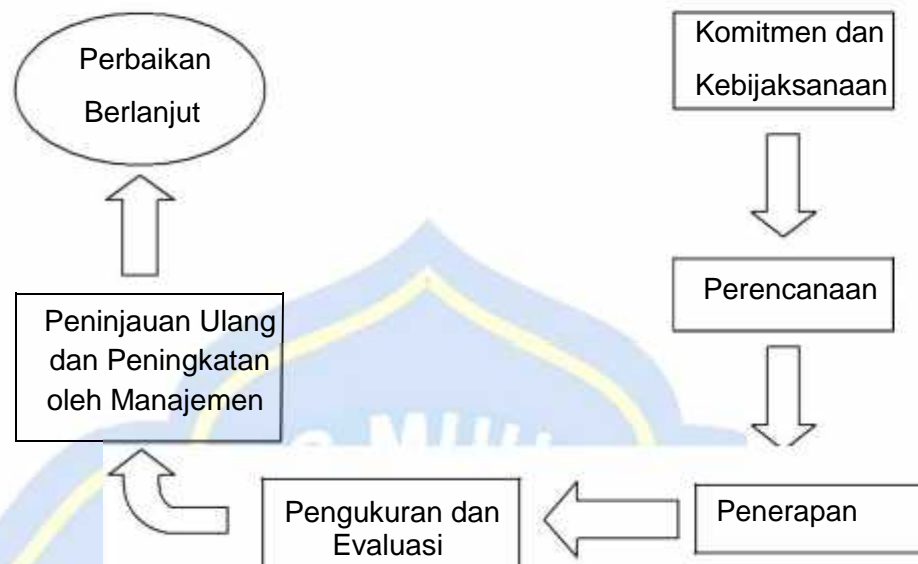
kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Karena Sistem Manajemen K3 bukan hanya tuntutan pemerintah, masyarakat, pasar, atau dunia internasional saja tetapi juga tanggung jawab pengusaha untuk menyediakan tempat kerja yang aman bagi pekerjanya.

Berdasarkan PP no. 50 Tahun 2012 Pasal 5, negara mewajibkan seluruh perusahaan menerapkan SMK3 pada perusahaannya. Klasifikasi perusahaan yang dimaksud adalah perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang dan memiliki tingkat potensi bahaya yang tinggi.

Kemudian pada pasal 6 dijelaskan bahwa penerapan SMK3 sebagaimana yang telah dijelaskan diatas mencakup kegiatan sebagai berikut:

- 1) Penetapan kebijakan K3;
- 2) Perencanaan K3;
- 3) Pelaksanaan Rencana k3;
- 4) Pemantauan dan Evaluasi Kinerja K3;
- 5) Peninjauan dan Peningkatan Kinerja SMK3.

Gambar 2.1.
Sistem model manajemen K3 (Permenaker 05/MEN/1996)



Sumber: Penelitian (2013)

Pemikiran dasar dari K3 adalah melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, melalui upaya-upaya pengendalian semua bentuk potensi bahaya yang ada di lingkungan tempat kerjanya. Apabila semua potensi bahaya telah dikendalikan dan memenuhi batas standar aman, maka akan memberikan kontribusi terciptanya kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat dan proses produksi menjadi lancar, yang pada akhirnya akan dapat menekan risiko kerugian dan berdampak terhadap peningkatan produktivitas. Oleh karena itu dalam kondisi apapun K3 wajib untuk dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan standar baik nasional maupun internasional.

Untuk standar keselamatan dan kesehatan kerja internasional, standar yang banyak dijadikan pedoman adalah standar OSHA. OSHA atau Occupational Safety and Health Administration adalah bagian dari Departemen Tenaga Kerja Amerika Serikat yang dibentuk di bawah Undang-

Undang Keselamatan dan Kesehatan, yang ditandatangani oleh Presiden Richard M. Nixon, pada 29 Desember 1970. Misinya adalah untuk mencegah cedera yang berhubungan dengan pekerjaan, penyakit, dan kematian dengan menerbitkan dan menegakkan peraturan (standar) untuk kesehatan dan keselamatan kerja.

Ada berbagai macam materi pelatihan standar OSHA tersedia untuk perusahaan. Pelatihan kepatuhan OSHA dikategorikan oleh tiga jenis industri: konstruksi dan industri umum, industri maritim, dan kesehatan. Pedoman konstruksi berlaku untuk sebagian besar pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja manual yang berat, seperti konstruksi bangunan dan transportasi barang. Pedoman industri umum digunakan dalam kaitannya usaha industri kecil seperti industri rumah tangga hingga industri besar seperti pabrik perakitan kendaraan, pembangkit listrik, pertambangan, dll. Industri maritim mengacu pada setiap pekerjaan yang terjadi di laut, termasuk pengiriman dan pengeboran lepas pantai. Rumah sakit, klinik, dan kantor dokter juga harus mengikuti peraturan yang ditetapkan untuk keselamatan dan kesehatan kerja.

Adapun elemen atau komponen SMK3 menurut OSHA yaitu:

1) Kepemimpinan manajemen dan keterlibatan karyawan

Kepemimpinan manajemen memberikan kekuatan pendorong dan sumber daya untuk mengatur dan mengendalikan kegiatan dalam organisasi. Dalam program yang efektif, manajemen menganggap keselamatan pekerja dan kesehatan sebagai nilai fundamental. Keterlibatan pengusaha menyediakan sarana melalui mana pekerja mengungkapkan komitmen mereka sendiri untuk keselamatan dan kesehatan, untuk diri mereka sendiri dan sesama pekerja.

2) Analisis tempat kerja

Analisis tempat kerja adalah penilaian operasional, prosedur, proses,

fisik lingkungan dan workstation individu. Melakukan analisis tempat kerja akan membantu dalam mengidentifikasi bahaya dan risiko, dan akan membantu merekomendasikan dan menerapkan metode pengendalian bahaya. Sebuah analisis tempat kerja berarti bahwa manajer dan karyawan menganalisis semua kondisi tempat kerja untuk mengidentifikasi dan menghilangkan bahaya yang ada atau yang berpotensi bahaya.

3) Pencegahan dan kontrol terhadap bahaya

Setelah bahaya terdeteksi, semua potensi bahaya harus dicegah, dikoreksi atau dikontrol. Sistem yang digunakan untuk mencegah dan mengendalikan bahaya meliputi:

- Kontrol teknik
- Pelatihan cara bekerja yang aman
- Kontrol administrasi
- Penyediaan alat Pelindung diri
- Sistem untuk melacak bahaya (alarm)
- Preventive Maintenance Sistem (Perawatan untuk pencegahan bahaya)
- Persiapan dalam situasi darurat
- Program medis

4) Pelatihan K3

Pelatihan dapat membantu untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memahami bahaya tempat kerja dan prosedur yang aman. Isi dari program pelatihan perusahaan dan metode presentasi harus mencerminkan kebutuhan dan karakteristik

tenaga kerja tertentu. Oleh karena itu, identifikasi kebutuhan merupakan langkah awal yang penting dalam desain pelatihan. Melibatkan setiap orang dalam proses pelatihan ini dan dalam ajaran berikutnya bisa sangat efektif.

Semua elemen SMK3 diatas harus diterapkan dan dikontrol implementasinya secara periodik, baik secara internal perusahaan maupun secara eksternal seperti dengan audit eksternal.

4. Landasan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dasar-dasar hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia telah banyak diterbitkan baik dalam bentuk Undang Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Keputusan Menteri dan Surat Edaran (Sugeng, 2005), sebagai berikut :

1. Undang-undang Ketenagakerjaan No.13/2003
2. UUD 1945 pasal 27 ayat 1 dan 2
3. Undang-undang Keselamatan Kerja No.1/1970
4. Undang-undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 3/1992
5. Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No.14/1993
6. Keputusan Presiden tentang Penyakit yang timbul Karena Hubungan Kerja No.22/1993
7. Peraturan Menteri Perburuhan tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan serta Penerangan dalam Tempat Kerja No.7/1964
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja No.2/1980
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Kewajiban melaporkan Penyakit Akibat Kerja No.1/1981

10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang pelayanan kesehatan kerja No.3/1982
11. Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang NAB faktor fisika di tempat kerja No.51/1999
12. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja tentang NAB faktor kimia di udara lingkungan kerja No.1/1997.

C. Prestasi Kerja

Setiap pemimpin harus mengetahui prestasi kerja bawahannya agar ia dapat mengambil keputusan yang tepat yang menyangkut karyawannya. Pemimpin perlu memahami adanya faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja untuk dapat membantu meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Faktor-faktor tersebut perlu dikaji mengapa ada karyawan yang rajin sementara disisi lain ada karyawan yang malas dan kurang bersemangat. Pemimpin perlu mengetahui prestasi kerja karyawannya agar ia dapat memperlakukan karyawannya secara adil dalam hal penempatan, promosi, gaji/upah, bonus dan sebagainya.

Dengan memahami prestasi kerja bawahannya, pemimpin dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya sehingga prestasi kerjanya dapat ditingkatkan.

Bernardin dan Russel (2013:378) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut :“Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period” (Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu).

Definisi lain yang dikemukakan oleh Manulang (2001 : hal.76) yang mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi.

Handoko (2002) mengistilahkan kinerja (performance) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui evaluasi organisasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa pengertian prestasi/kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Guritno dan Waridin (2005) yaitu :

1. Menurut Winardi (2012) prestasi merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.
2. Menurut Gomes (2000) prestasi merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.
3. Dessler (2000) menyatakan bahwa prestasi adalah pemberian umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan

standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

4. Sedangkan prestasi karyawan menurut Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari prestasi menyangkut tiga komponen penting yaitu:

a) Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

b) Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

c) Penilaian

Penilaian kinerja regular yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Adapun indikator prestasi karyawan menurut Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

Sedangkan menurut Flippo dalam Sariyathi (2003) indikator pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan melalui penilaian;

1. kualitas kerja, yaitu berkaitan dengan ketepatan, ketrampilan, ketelitian dan kerapian pelaksanaan pekerjaan;
2. kuantitas kerja, yaitu berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tambahan;
3. ketangguhan, yaitu berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran;
4. sikap, yaitu menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil pelaksanaan kerja karyawan yang dilakukan secara efisien. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu motivasi kerja dan kemampuan kerja, kedua faktor tersebut bersama-sama menentukan prestasi kerja, artinya jika motivasi kerja tinggi tapi kemampuan kerja rendah maka prestasi kerja akan rendah, demikian juga sebaliknya kemampuan kerja tinggi tapi motivasi kerja rendah prestasi kerja juga akan rendah. Sejalan dengan hal tersebut di atas, Heidjrachman (2012:122) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja lebih ditujukan untuk menentukan baik tidaknya seorang karyawan untuk bisa dipakai sebagai dasar promosi.

Selanjutnya Notoatmodjo (2013:133) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka

pengembangan SDM. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kegiatan mereka.

Penilaian kinerja (performance appraisal) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan yang berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya, Dessler (2000). Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler (2000) ada lima faktor dalam penilaian prestasi yang populer yaitu :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Handoko (2002) menyebutkan bahwa penilaian prestasi terdiri dari tiga kriteria, yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya

target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.

2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Prestasi karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Untuk mendapat masukan guna pengambilan keputusan di bidang SDM, pemimpin harus menilai prestasi kerja karyawannya, penilaian itu ditujukan guna:

1. Membantu seorang manager untuk mengambil keputusan di bidang kompensasi.
2. Menentukan pendayagunaan seorang karyawan untuk masa yang akan datang.
3. Menentukan kebijakan pelatihan.
4. Peningkatan motivasi karyawan.

Setelah penilaian prestasi kerja dilakukan oleh pemimpin maka pimpinan akan mendapat manfaat atas penilaian tersebut, antara lain :

1. Perbaikan prestasi kerja.
2. Penentuan kompensasi.

3. Keputusan untuk menempatkan karyawan (Promosi).
4. Kebutuhan pelatihan.
5. Perencanaan pengembangan

Peningkatan produktivitas tenaga kerja perlu diupayakan, karena mempunyai manfaat, baik secara makro maupun secara mikro. Secara makro peningkatan produktivitas bermanfaat dalam pendapatan masyarakat yang lebih tinggi, tersedianya barang kebutuhan masyarakat yang lebih banyak dengan harga lebih rendah, perbaikan kondisi kerja termasuk jam kerja dan lain-lain. Secara mikro bermanfaat bagi karyawan yaitu dapat meningkatkan gaji atau upah, memperbaiki kondisi kerja, meningkatkan semangat kerja, menimbulkan rasa aman di tempat kerja dan lain-lain. Oleh karenanya meningkatkan produktivitas karyawan merupakan suatu keinginan perusahaan. Melalui para manajernya, perusahaan berusaha untuk memaksimalkan potensi karyawan.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai kesehatan dan keselamatan kerja dalam kaitannya dengan prestasi kerja karyawan yang kemudian menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini antara lain dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Novi Rukhviyanti	Pengaruh Penerapan	Analisis Regresi Linear	Sistem Manajemen K3

	(2011)	Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi pada Perusahaan Garmen di Kawasan Industri Rancaekek	Berganda	berpengaruh positif baik terhadap motivasi maupun kinerja karyawan
2	Okky Suli Astuti (2011)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara	Analisis Regresi Linear Berganda	Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Produktifitas Karyawan
3	Noor Eva Koesum Awati (2004)	Pengaruh Jaminan Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT Yusumatex	Analisis Linear Berganda dan Analisis Korelasi Berganda	Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan
4	Wieke Yuni Christina, Ludfi	Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Budaya K3 Berpengaruh signifikan

	Djakfar, Armanu Thoyib (2012)	terhadap Kinerja Proyek Konstruksi		terhadap Kinerja Proyek Konstruksi
5	Dewi Iqlima Sari dan Endang Widiyastuti (2008)	Loyalitas Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Terdapat Hubungan Positif yang sangat Signifikan antara Persepsi Karyawan terhadap Penerapan Kesehatan Kerja dengan Loyalitas Karyawan
6	Johana Eka Permanasari (2014)	analisis pengaruh kehatan dan keselamatan terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variable intervening	analisis regresi, linear berganda, analisi deskriptif	Kesehatan dan Keselamatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Aji Pangestu (2016)	pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap	analisis deskriptif dan uji kualitas data	keselamatan dan kesehatan memiliki pengaruh yang

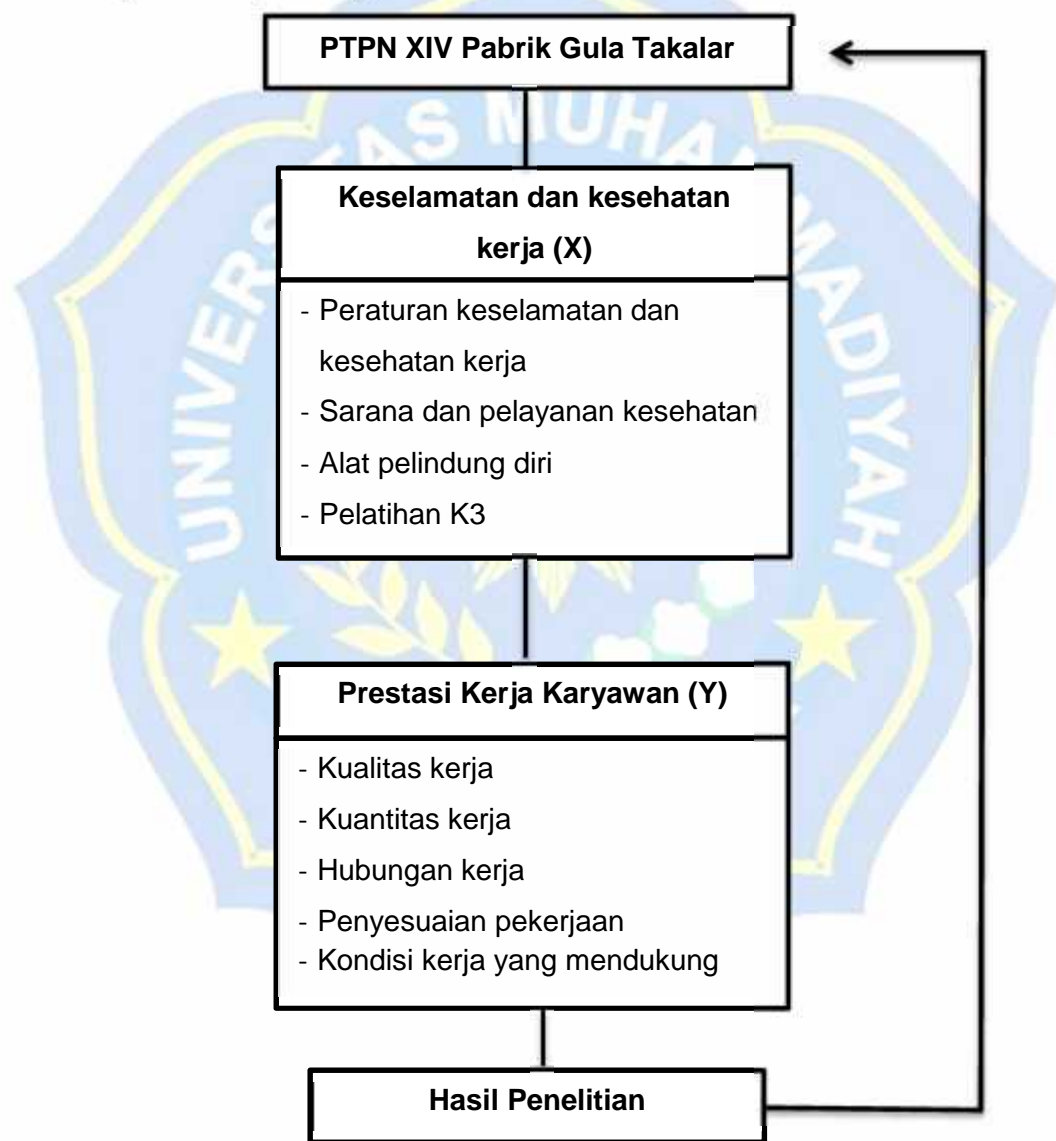
		produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada PT. Wika Realty Proyek pembangunan Tamansari Hive office Park)		signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial maupun simultan.
8	Kafriadi Fajri, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya (2017)	pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Brantas Abipraya Persero)	analisis deskriptif dan analisis jalur (path)	Ada pengaruh positif signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

E. Kerangka Konsep

PTPN XIV PG Takalar yaitu perusahaan yang bergerak di bidang industry gula, sehingga sumberdaya manusia merupakan factor produksi yang sangat dibutuhkan dalam menentukan proses produksi perusahaan, maka perusahaan sangat menyadari akan pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawannya.

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tujuan yang hendak

dicapai baik pengusaha, lembaga pemerintah, maupun wiraswasta yang tugas pokoknya mengelola manusia. Salah satu aspek kesejahteraan karyawan yang dilakukan perusahaan adalah penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dengan adanya hal tersebut maka dapat diteliti apakah penerapan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat digambarkan dalam kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

F. Hipotesis

Berdasarkan pada pokok permasalahan dan tujuan penelitian, maka di duga bahwa Penerapan Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan tujuan mengetahui pengaruh penerapan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Kabupaten Takalar. Menurut Sugiyono (2010:14) metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk mengubah hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini di laksanakan pada PT Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Kabupaten Takalar. Adapun waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian pada bulan Juli sampai Agustus.

C. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah penentuan suatu construct sehingga menjadi variabel maupun variabel-variabel yang dapat diukur (Usman, 2012).

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat atau nilai dari objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari

dan kemudian ditakerik kesimpulannya (Sugiyono,2010). Berikut merupakan defenisi operasional dari variabel penelitian:

- a. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari system secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, procedural, proses, serta sumber daya yang dibutuhkan dalam pengembangan, penerapan, pencapaian. Bahkan meliputi pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang mana berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efesien serta produktif.
- b. Prestasi kerja adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi.

2. Indikator Variabel

a. Variabel-variabel Prestasi Kerja (Y)

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Hubungan kerja
- 4) Penyesuaian pekerjaan

b. Variabel-variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X)

- 1) Alat pelindung diri
- 2) Peraturan keselamatan kerja
- 3) Komunikasi dan dukungan
- 4) Sarana dan pelayanan kesehatan
- 5) Lingkungan kerja fisik

3. Skala pengukuran variabel yang digunakan oleh peneliti untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan Skala Likert.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) 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. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Maknanya sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu pengambilan sampel secara acak (random sampling) mengingat sifat populasi tidak memiliki angka tetap, jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus slovin yang dikutip oleh Usman (2012) adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Taraf signifikan (10%)

E. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif adalah data dari perusahaan yang berupa angka-angka
- b. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan.

2. Sumber Data

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan termasuk laboratorium (Nasution, 2003:143). Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner kepada para karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV.
- b. Data Sekunder yaitu data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan (Nasution, 2003:143). Penelitian ini data sekunder diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti (Nasution, 2003:128).

b. Penelitian Pustaka (library research)

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi dan landasan teori dari berbagai literatur dan media lainnya yang dipakai sebagai acuan pembahasan.

c. Observasi

Observasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengunjungi secara langsung objek penelitian untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data (Usman, 2012:20). Menurut Sugiyono (2016;93) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variabel. Kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert dari sangat positif sampai sangat negative yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- a. Sangat setuju : Skor 5
- b. Setuju : Skor 4
- c. Ragu-ragu : Skor 3
- d. Tidak setuju : Skor 2
- e. Sangat tidak setuju : Skor 1

Daftar Pertanyaan terdiri dari :

- a. 10 pertanyaan tentang penerapan keselamatan dan kesehatan kerja
- b. 10 pertanyaan prestasi kerja karyawan

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah pernyataan sampai sejauh mana data-data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor butir dengan skor total. Apabila korelasi r diatas 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid, sebaliknya bila korelasi r di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid (Usman, 2012:287).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini adalah kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, realibilitas instrument mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0.60.

Pengukuran validitas dan realibilitas mutlak dilakukan, karena jika instrument yang digunakan sudah tidak valid dan reliabel maka dipastikan hasil penelitiannya juga tidak akan valid dan reliabel (Umar, 2008:54).

H. Metode Analisis

Suatu penelitian membutuhkan analisis data yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti dalam rangka mengungkap fenomena social tertentu. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian agar dapat dengan mudah dipahami adalah:

1. Statistik Deskriptif menggunakan SPSS

Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian. Data demografi tersebut antara lain: jabatan, lama pengalaman kerja, keahlian khusus, lama menekuni keahlian khusus tersebut, latar belakang pendidikan, serta gelar professional lain yang menunjang bidang keahlian. Alat analisis data ini disajikan dengan mengundangi table distribusi frekuensi yang memaparkan kisaran teoritis, kisaran actual, dan rata-rata dari standar deviasi.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X dengan variabel Y apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang

digunakan biasanya berskala interval atau rasion. Dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y : Variabel dependen (prestasi kerja)

a : Konstanta

X : Variabel independen (manajemen keselamatan dan kesehatan kerja)

b : Koefisien regresi



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Pabrik

Pabrik Gula Takalar terletak di Desa Pa'rappunganta, Kecamatan Polombangkeng Utara, Kabupaten Takalar, Provinsi Sulawesi Selatan. Pabrik Gula Takalar didirikan dalam rangka melaksanakan kebijaksanaan pemerintah untuk swasembada gula dan pengambil alihan pengelola proyek gula dari PT Madu Takalar dengan ganti rugi menjadi PG Takalar yang dilaksanakan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian RI Nomor 668/Kpts/Org/8/1981 tanggal 11 agustus.

Area PG Takalar terdiri dari Hak Guna Bangunan (HGB) seluas 181.93 Ha dan Hak Guna Usaha (HGU) seluas 9.967,04 Ha yang tersebar pada 3 kabupaten yaitu:

- Kabupaten Gowa : 1.996,86 Ha dengan ;
Luas Bruto= 971,14 Ha
Luas Netto= 870,40 Ha
Luas Tarra= 100.74 Ha
- Kabupaten Takalar : 6.550,21 Ha dengan ;
Luas Bruto= 4.819,45 Ha
Luas Netto= 4.338,97 Ha
Luas Tarra= 480,48 Ha

- Kabupaten Jeneponto : 1.419,97 Ha dengan ;
Luas Bruto= 834,44 Ha
Luas Netto= 759,61 Ha
Luas Tarra= 74,72 Ha

Hak Guna Bangunan di terbitkan dala 1 sertifikat yaitu tahun 1990 dan berakhir pada tahun 2010 sedangkan hak guna usaha diterbitkan dalam 2 sertifikat yaitu tahun 1992 yang berlaku s/d tahun 2024 dan sertifikat tahun 1993 yang berlaku s/d tahun 2023. Studi kelayakan disusun oleh PT Agriconsult Internasional pada tahun 1975, dilanjutkan oleh PT Tanindo pada tahun 1981 dengan menggunakan fasilitas kredit ekspor dari Taiwan.

Pelaksanaan pembangunan diserahkan pada Tashing Co. (Ptc) Ltd. Agency of Taiwan Machinery Manufakturing Co. (TMCC) sebagai Main Contractor dengan partner dalam negeri yakni PT Sarang Teknik, PT Multi Mas Corp, PT Barata Indonesia, serta Turnn key dan selesai pada tanggal 27 Nopember 1982 oleh Gubernur KDH tingkat Sulawesi Selatan dan pembangunannya menghabiskan dana sebesar Rp. 63,5 Milyar dan selesai dibangun pada tanggal 27 Nopember 1984 dengan penyerahan "*Certificate of Practical Completion*". Performance test dilaksanakan pada tanggal 5 sampai dengan 11 Agustus 1985 dengan hasil baik.

Pabrik Gula Takalar didirikan tahun 1982, giling perdana tahun 1984, dan diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 23 Desember 1987.

2. Visi dan Misi PTPN XIV Pabrik Gula Takalar

Adapun visi dari PTPN XIV Pabrik Gula Takalar yaitu “Mewujudkan agribisnis/agroindustri di Kawasan Timur Indonesia yang kompetitif mandiri dan berkelanjutan yang sekaligus mampu memberdayakan ekonomi rakyat sesuai dengan era ekonomi terbuka serta tujuan Pembangunan Nasional”.

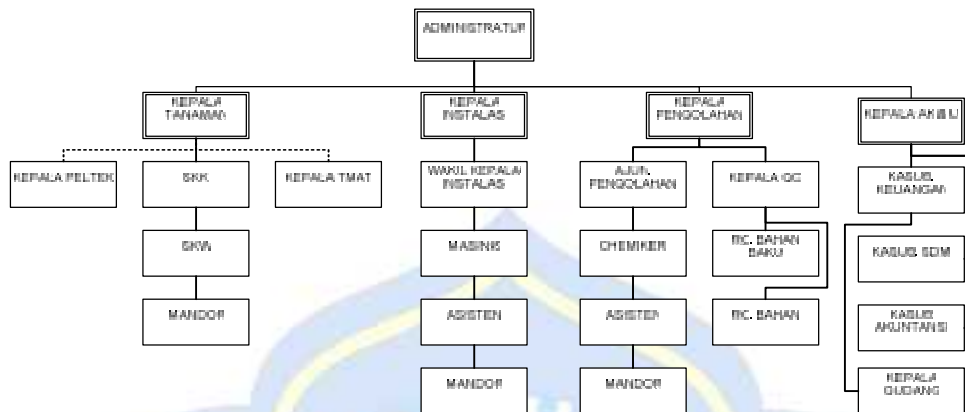
Sedangkan misinya yaitu:

- Motor penggerak pengembangan Agribisnis/ Agroindustri di Kawasan Timur Indonesia
- Meningkatkan laba, menghimpun dana untuk mengembangkan perusahaan dan memberikan deviden bagi pemegang saham/pemerintah
- Mengembangkan kualitas SDM, membuka kesempatan kerja dan kesempatan berusaha.
- Mengelola sumber daya yang dimiliki dan sumber daya sekelilingnya agar lestari.



Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI PTPN XIV PABRIK GULA TAKALAR



- Karyawan Tetap : Pimpinan : 1 orang
- Staf : 20 orang
- Non Staf : 301 orang
- Karyawan Tidak Tetap: Bulanan : 289 orang
- Musiman*) : 293 orang
- Buruh Tebang*): ± 2.000 orang

*) = tenaga kerja berasal dari penduduk setempat dan dari luar daerah

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, tingkat usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PTPN XIV Pabrik Gula Takalar, maka dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase %
1	Laki-Laki	38	76 %
2	Perempuan	12	24 %
	Total	50	100 %

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat dilihat sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu berjumlah 38 orang (76%), dan 12 orang (24%) berjenis kelamin perempuan. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, hal ini sesuai dengan jenis pekerjaan yang umumnya memerlukan keterampilan teknik mengoperasikan mesin dan peralatan berat, sehingga laki-laki lebih tepat dan berpeluang untuk jenis pekerjaan tersebut. Pegawai perempuan umumnya ditempatkan di bagian *quality* dan pekerjaan yang bersifat administratif.

Tabel 4.2

Tingkat Usia Responden

No	Tingkat Usia	Responden	Persentase %
1	20-30 tahun	25	50%
2	31-40 tahun	15	30%
3	41-50 tahun	8	16 %
4	Diatas 51 tahun	2	4 %
	Total	50	100 %

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat dilihat sebanyak 25 responden (50%) dengan tingkat usia 20-30 tahun, 15 responden (30%) dengan tingkat usia 31-40 tahun, 8 responden (16%) dengan tingkat usia 41-50 tahun, dan 2 responden (4%) dengan tingkat usia diatas 51 tahun. Dengan mayoritas responden berumur 20-30 tahun yang tergolong memiliki kemampuan kerja yang tinggi dengan demikian mereka bisa bekerja secara optimal untuk meningkatkan kinerja.

Tabel 4.3

Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase %
1	SMA	16	32%
2	Diploma III	10	20 %
3	S1	19	38%
4	S2	5	10%
	Total	50	100%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa 16 responden (32%) dengan tingkat pendidikan SMA, 10 responden (20%) dengan tingkat pendidikan Diploma III, 19 responden (38%) dengan tingkat pendidikan Strata I dan 5 responden (10%) dengan tingkat pendidikan Strata II. Hal ini menunjukkan bahwa kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar lebih mengutamakan rekrutmen pegawai yang berlatar belakang Strata I karena manajemen kantor membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berbasis analisa.

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Responden	Persentase %
1	0-5 tahun	6	12%
2	6-10 tahun	26	52%
3	11-15 tahun	13	26 %
4	16-20 tahun	4	8 %
5	Diatas 21 tahun	1	2%
	Total	50	100 %

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat dari masa kerja, sebanyak 6 responden (12%) dengan masa kerja 0-5 tahun, 26 responden (52%) dengan masa kerja 6-10 tahun, 13 responden (26%) dengan masa kerja 11-15 tahun, 4 responden (8%) dengan masa kerja 16-20 tahun, dan 1 responden (2%) dengan masa kerja diatas 21 tahun.

2. Deskripsi Variabel

Variabel penelitian terdiri dari 2 (dua) yaitu: variabel independent yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (X), dan variabel dependent yaitu prestasi kerja karyawan (Y). Survey ini menggunakan skala pengukuran dengan skala *Likert* dengan bobot tertinggi disetiap pertanyaan adalah 5 (lima) dan bobot terendah adalah 1 (satu) dengan jumlah responden sebanyak 50 orang.

a. Deskripsi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Adapun deskripsi data tanggapan pegawai mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Kantor PTPN XIV, dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Deskripsi i	Mean	Median	Std Daviation	Min	Max	Variance	Sum
X1	4.2600	4	0.59966	3	5	0.360	213
X2	4.3200	4	0.65278	3	5	0.426	216
X3	4.4600	5	0.67643	3	5	0.458	223
X4	3.9600	4	1.04900	2	5	1.100	198
X5	4.4200	4.5	0.67279	2	5	0.453	221
X6	3.6800	4	0.58693	3	5	0.344	184
X7	3.7000	4	0.70711	3	5	0.500	185
X8	4.5200	5	0.64650	2	5	0.418	226
X9	4.0200	4	0.76904	3	5	0.591	201
X10	4.1600	4	0.81716	1	5	0.668	208

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Dari tabel di atas dapat di simpulkan bahwa :

- 1) Perusahaan mewajibkan penggunaan alat pelindung diri ketika berada di pabrik seperti helm, sepatu, boots, sarung tangan, dll. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 213 dengan mean 4.2600 standar deviation 0.59966 dan variance 0.360.
- 2) Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 216 dengan mean 4.3200 standar deviation 0.65278 dan variance 0.426.
- 3) Perusahaan memberikan metode / petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan saya. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 223 dengan mean 4.4600 standar deviation 0.67643 dan variance 0.458.
- 4) Perusahaan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan saya Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 198 dengan mean 3.9600 standar deviation 1.04900 dan variance 1.100.
- 5) Perusahaan memberikan kompensasi untuk kecelakaan kerja. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 221 dengan mean 4.4200 standar deviation 0.67279 dan variance 0.453.
- 6) Kualitas dari perlengkapan k3 yang ada pada perusahaan bermutu. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 184 dengan mean 3.6800 standar deviation 0.58693 dan variance 0.344.
- 7) Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman, bersih dan sehat. Jawaban dari responden maksimal 5

minimal 3 dan sum 185 dengan mean 3.7000 standar deviation 0.70711 dan variance 0.500.

- 8) Perusahaan menerapkan Jaminan kesehatan sesuai dengan standar Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 226 dengan mean 4.5200 standar deviation 0.64650 dan variance 0.418.
- 9) Semua area kerja / bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi petunjuk atau rambu-rambu. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 201 dengan mean 4.0200 standar deviation 0.76904 dan variance 0.591.
- 10) Perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja bagi setiap tenaga kerja atau karyawan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 208 dengan mean 4.1600 standar deviation 0.81716 dan variance 0.668.

b. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Adapun deskripsi data tanggapan pegawai mengenai prestasi kerja karyawan pada PTPN XIV Pabrik Gula Takalar, dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Deskripsi	Mean	Median	Std Daviation	Min	Max	Variance	Sum
i							
Y1	4.2200	4	0.70826	2	5	0.502	211
Y2	4.000	4	0.88063	2	5	0.776	200
Y3	4.5200	5	0.64650	3	5	0.418	226
Y4	4.0400	4	1.06828	2	5	1.141	202

Y5	4.1800	4	1.02400	1	5	1.049	209
Y6	4.1600	4	0.8716	1	5	0.668	208
Y7	3.7600	4	0.74396	3	5	0.553	188
Y8	4.5600	5	0.64791	2	5	0.456	228
Y9	4.3000	4	0.64681	3	5	0.418	215
Y10	4.2000	4	0,83299	1	5	0.694	210

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Dari table diatas disimpulkan bahwa:

- 1) Perusahaan dapat memberikan penilaian yang tepat terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 211 dengan mean 4.2200 standar deviation 0.70826 dan variance 0.502..
- 2) Saya akan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya dengan baik. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 200 dengan mean 4.0000 standar deviation 0.88063 dan variance 0.776.
- 3) Perusahaan sering menerima ide-ide yang saya berikan demi perkembangan perusahaan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 226 dengan mean 4.5200 standar deviation 0.64650 dan variance 0.418.
- 4) Saya biasanya hadir ditempat kerja sebelum jadwal yang di tetapkan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 202 dengan mean 4.0400 standar deviation 1.06828 dan variance 1.141.
- 5) Apa yang dapat aku kerjakan hari ini, kadang-kadang aku tunda sampai bsok. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 209 dengan mean 4.1800 standar deviation 1.02400 dan variance 1.049.

- 6) Ketika ada suatu masalah dalam suatu divisi pekerjaan, saya siap memberikan waktu dan tenaga untuk menyelesaikannya demi kepentingan bersama. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 208 dengan mean 4.1600 standar deviation 0,8716 dan variance 0.668.
- 7) Dengan adanya penerapan sistem manajemen K3 dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 188 dengan mean 3.7600 standar deviation 0.74396 dan variance 0.553.
- 8) Program K3 berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 228 dengan mean 4.5600 standar deviation 0.64791 dan variance 0.456.
- 9) Saya merasa puas terhadap penerapan K3 yang di berikan oleh perusahaan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 215 dengan mean 4.3000 standar deviation 0.64681 dan variance 0.418.
- 10) Saya merasa puas dengan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja yang di berikan oleh atasan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 210 dengan mean 4.2000 standar deviation 0.83299 dan variance 0.694.

3. Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui *item* pernyataan itu valid dengan melihat nilai *Corrected Item Total Corelation*. Apabila *item* pernyataan mempunyai *r* hitung > dari *r* tabel maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel (n) = 50 dan besarnya *df* dapat dihitung $50-2 = 48$ dengan taraf signifikan 5% didapat *r* tabel = 0,2353 Jadi, *item* pernyataan yang valid mempunyai *r* hitung lebih besar dari 0,2353.

Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	X.1	0.780	0.2353	Valid
	X.2	0.560	0.2353	Valid
	X.3	0.613	0.2353	Valid
	X.4	0.324	0.2353	Valid
	X.5	0.397	0.2353	Valid
	X.6	0.576	0.2353	Valid
	X.7	0.571	0.2353	Valid
	X.8	0.560	0.2353	Valid
	X.9	0.397	0.2353	Valid

	X.10	0.546	0.2353	Valid
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0.545	0.2353	Valid
	Y.2	0.694	0.2353	Valid
	Y.3	0.486	0.2353	Valid
	Y.4	0.336	0.2353	Valid
	Y.5	0.397	0.2353	Valid
	Y.6	0.624	0.2353	Valid
	Y.7	0.448	0.2353	Valid
	Y.8	0.461	0.2353	Valid
	Y.9	0.539	0.2353	valid
	Y.10	0.569	0.2353	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Tabel diatas memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada R-tabel. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha yakni suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	<i>Cronbach' Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	0.824	0.60	Reliabel
2	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0.817	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel soft skill dan prestasi kerja yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

c. Regresi Liner Sederhana

Regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X dengan variabel Y apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasion.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi dengan meregresikan variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan). Uji hipotesis ini

dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 20. Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil olahan data analisis regresi linear sederhana dibawah ini:

Tabel 4.9
Koefisien Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.317	2.829		.112	.911
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	1.003	.068	.906	14.800	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut :

$$Y = 0.317 + 1.003 X$$

Keterangan :

- Y = Prestasi kerja karyawan
- X = Keselamatan dan kesehatan kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Constanta sebesar 0.317 artinya jika keselamatan dan kesehatan kerja (X) nilainya adalah Nol, maka Kepuasan kerja pegawai adalah 0.317.

b. Koefisien regresi variabel Keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 1.003 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ artinya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa, semakin baik penerapan keselamatan dan kesehatan kerja maka prestasi kerja karyawan semakin meningkat.

d. Uji R^2 (Uji Determinasi)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan variasi variabel bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja) dalam menerangkan variabel terikatnya (prestasi kerja karyawan). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 4.10
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	Sig. F Change	
1	.906 ^a	.820	.817	2.15209	.820	219.046	.000	1.728

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan kesehatan kerja

b. Dependent Variable: Prestasi kerja karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R^2 (*R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.817, hal ini berarti bahwa 81,7% yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja. Sisanya sebesar 18,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya semata-mata tanggung jawab pemerintah saja melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal paling penting dalam pabrik gula, karena dampak kecelakaan dan penyakit akibat kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga merugikan perusahaan. Sebagai salah satu perusahaan yang cukup terkenal di Sulawesi Selatan, PTPN XIV Pabrik Gula Takalar yang bergerak dalam bidang industry yang selalu dituntut untuk mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya agar para pekerja merasa aman dan tidak khawatir akan terjadinya kecelakaan pada saat bekerja.

Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) ini sangat penting, khususnya pada perusahaan yang berhubungan langsung dengan bidang produksi agar karyawan dapat merasa aman, nyaman, serta sehat dalam melakukan pekerjaan mereka, sehingga karyawan dapat memberikan prestasi yang diinginkan perusahaan.

Keselamatan kerja menurut Mondy (2008) adalah perlindungan pegawai atau karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang

berkaitan dengan pekerjaan. Kesehatan kerja menurut Megginson dalam Mangkunegara (2013) istilah keselamatan mencakup kedua istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan, dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. Sedangkan prestasi kerja menurut Manulang (2001) adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi, setiap pemimpin harus mengetahui prestasi kerja bawahannya agar ia dapat mengambil keputusan yang tepat yang menyangkut karyawannya. Pemimpin perlu memahami adanya faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja untuk dapat membantu meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Faktor-faktor tersebut perlu dikaji mengapa ada karyawan yang rajin sementara disisi lain ada karyawan yang malas dan kurang bersemangat. Pemimpin perlu mengetahui prestasi kerja karyawannya agar ia dapat memperlakukan karyawannya secara adil dalam hal penempatan, promosi, gaji/upah, bonus dan sebagainya.

Dari hasil analisis regresi yang dilakukan, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) mempunyai koefisien regresi 1.003, (sig.) t sebesar 0,000, dan t_{hitung} 14.800 sehingga secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan karena signifikan lebih kecil dari 0.05. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,817, hal ini berarti bahwa 81,7% yang menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja sedangkan sisanya sebesar 18,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya memberikan manfaat yang sangat besar baik untuk perusahaan maupun untuk karyawannya. Hal itu menunjukkan bahwa jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya perusahaan dapat bekerja secara maksimal melalui tindakan pencegahan terjadinya kecelakaan dan jaminan kesehatan kerja.

Dari penelitian yang dilakukan pada PTPN XIV Pabrik Gula Takalar didapatkan informasi bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja sudah dilakukan dengan baik. Para responden menyebutkan bahwa pabrik telah memberikan fasilitas yang cukup memadai untuk terjaganya keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, kesimpulan dari penelitian ini didasarkan pada hasil analisis data yang telah dilakukan dikaitkan dengan masalah penelitian yang telah dirumuskan dari berbagai pembahasan yang dibahas sebelumnya, maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial penerapan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PTPN XIV Pabrik Gula Takalar. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan yaitu nilai koefisien regresi sebesar 1.003 dan nilai signifikan yang berada dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000.
2. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,817, hal ini berarti bahwa 81,7% yang menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel penerapan keselamatan dan kesehatan kerja sedangkan sisanya sebesar 18,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran atau rekomendasi yang dapat diberikan sehubungan dengan judul yaitu pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PTPN XIV Pabrik gula Takalar adalah sebagai berikut:

Perusahaan harus mempertahankan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada perusahaan dan telah diterapkan selama ini, agar prestasi

kerja karyawan semakin meningkat dan perusahaan harus senantiasa menyediakan alat pelindung diri menurut ketentuan batas waktu agar selalu dalam kondisi layak pakai sehingga dapat melindungi karyawan dan mencegah kejadian yang tidak diinginkan.

Departemen keselamatan dan kesehatan kerja (HSE) harus secara berkala memberikan pelatihan dan pendidikan mengenai system prosedur kerja, audit keselamatan, pemakaian alat pelindung diri, sistem inspeksi dan pemeliharaan peralatan. Hal ini yang paling penting ialah menciptakan kesadaran yang tinggi kepada semua karyawan terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Kesadaran yang dimiliki setiap karyawan mampu mendukung tercapainya tujuan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan tersebut.



L

A

M

P

I

R

A

N



LAMPIRAN 1 . Kuesioner**KUESIONER PENELITIAN**

Sebelumnya saya sampaikan terimakasih atas kesediaan Bapak/ibu/saudari untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan/pertanyaan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data rangka penyusunan skripsi yang berjudul: Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar.

Identitas Responden

Nama : (boleh di rahasiakan)

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Tingkat Usia : 20 tahun sampai 30 tahun 41 sampai 50 tahun
31 sampai 40 tahun Di atas 51 tahun

Tingkat Pendidikan : SMA/Sederajat Diploma
Strata I (S1)/Sederajat Strata II (S2)/Sederajat

Masa Kerja : 0 – 5 tahun 6 – 10 tahun 11-15 tahun
16 – 20 tahun diatas 21 tahun

Petunjuk Pengisian

- Pertanyaan diisi dengan memberi tanda ceklist () pada kolom pilihan jawaban anda dan setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

Tabel Daftar Pertanyaan

Keterangan :

Sangat Setuju (SS) : Skor 5

Setuju (S) : Skor 4

Ragu - Ragu (RR) : Skor 3

Kurang Setuju (KS) : Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

Tabel 1. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	KS	STS
		5	4	3	2	1
1	Perusahaan mewajibkan penggunaan alat pelindung diri ketika berada di pabrik seperti helm, sepatu, boots, sarung tangan, dll.					
2	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai					
3	Perusahaan memberikan metode / petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan saya					
4	Perusahaan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan saya					
5	Perusahaan memberikan kompensasi untuk kecelakaan kerja					
6	Kualitas dari perlengkapan k3 yang ada pada perusahaan bermutu					
7	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman, bersih dan sehat					
8	Perusahaan menerapkan Jaminan kesehatan sesuai dengan standar					
9	Semua area kerja / bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi petunjuk atau rambu-rambu					

10	Perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja bagi setiap tenaga kerja atau karyawan					
----	---	--	--	--	--	--

Tabel 2. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan / Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	KS	STS
		5	4	3	2	1
1	Perusahaan dapat memberikan penilaian yang tepat terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan					
2	Saya akan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya dengan baik					
3	Perusahaan sering menerima ide-ide yang saya berikan demi perkembangan perusahaan					
4	Saya biasanya hadir ditempat kerja sebelum jadwal yang di tetapkan					
5	Apa yang dapat aku kerjakan hari ini, kadang-kadang aku tunda sampai bsok					
6	Ketika ada suatu masalah dalam suatu devisi pekerjaan, saya siap memberikan waktu dan tenaga untuk menyelesaikannya demi kepentingan bersama					
7	Dengan adanya penerapan sistem manajemen K3 dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan					
8	Program K3 berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan					
9	Saya merasa puas terhadap penerapan K3 yang di berikan oleh perusahaan					
10	Saya merasa puas dengan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja yang di					

	berikan oleh atasan					
--	---------------------	--	--	--	--	--

Lampiran 2. Daftar Jawaban Kuesioner

1. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	JUMLAH
1	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	36
2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
4	4	5	5	2	4	3	3	4	5	4	39
5	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	31
6	5	5	5	2	5	4	4	5	4	5	44
7	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	35
8	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
9	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
10	4	4	4	5	5	3	3	5	3	4	40
11	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
12	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
13	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44
14	4	4	5	2	5	4	3	5	4	2	38

15	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
16	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
17	4	4	5	2	4	3	3	4	5	4	38
18	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
19	5	5	5	4	2	5	3	2	5	5	41
20	4	4	3	2	3	4	4	3	5	4	36
21	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
22	4	4	5	2	5	3	3	4	5	4	39
23	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	33
24	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
25	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
26	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
27	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	45
28	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	38
29	4	4	5	5	4	5	4	4	4	1	40
30	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
31	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
32	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	41
33	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
34	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
35	4	4	5	2	5	3	3	4	5	4	39
36	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
37	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	36
38	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
39	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
40	4	5	5	4	5	3	3	4	5	4	42

41	3	5	3	4	4	3	3	4	3	3	35
42	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	46
43	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	38
44	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
45	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	45
46	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	34
47	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
48	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	38
49	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
50	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	44

2. Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	JUMLAH
1	4	2	4	4	1	4	3	5	3	4	34
2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	42
4	4	4	5	2	4	4	3	5	5	4	40
5	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	29
6	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	46
7	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	35
8	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
9	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
10	4	3	4	5	2	4	3	5	4	4	38
11	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	41

12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
13	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
14	5	2	5	2	5	2	3	5	4	2	35
15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
16	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
17	4	4	5	2	4	4	3	4	4	4	38
18	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	47
19	2	3	5	4	2	5	3	2	5	5	36
20	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	35
21	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
22	4	4	5	2	5	4	3	4	4	4	39
23	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	33
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
25	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
26	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
27	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	46
28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
29	4	4	5	5	4	1	4	4	4	1	36
30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
31	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
32	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	41
33	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	47
34	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
35	4	4	5	2	5	4	3	4	4	4	39
36	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
37	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	42

38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
40	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	43
41	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	34
42	5	5	5	5	2	5	4	5	4	3	43
43	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	42
44	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
45	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	46
46	3	3	5	4	4	3	3	5	4	5	39
47	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
48	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40
49	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
50	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46

LAMPIRAN 3. Data Frekuensi Responden

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	Laki-laki	20-30 tahun	S2	11-15 tahun
2	Perempuan	20-30 tahun	D3	6-10 tahun
3	Laki-laki	31-40 tahun	D3	6-10 tahun
4	Perempuan	20-30 tahun	S1	11-15 tahun
5	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	6-10 tahun
6	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	11-15 tahun
7	Laki-laki	Diatas 51 tahun	SMA	11-15 tahun
8	Laki-laki	41-50 tahun	S1	6-10 tahun
9	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	6-10 tahun
10	Laki-laki	20-30 tahun	S1	6-10 tahun
11	Laki-laki	20-30 tahun	D3	11-15 tahun
12	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	0-5 tahun
13	Laki-laki	31-40 tahun	S1	0-5 tahun
14	Perempuan	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
15	Laki-laki	31-40 tahun	D3	6-10 tahun
16	Laki-laki	20-30 tahun	D3	11-15 tahun
17	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	6-10 tahun
18	Laki-laki	41-50 tahun	S1	11-15 tahun
19	Laki-laki	41-50 tahun	S1	6-10 tahun
20	Perempuan	41-50 tahun	SMA	11-15 tahun
21	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	11-15 tahun
22	Laki-laki	20-30 tahun	S1	Diatas 21 tahun
23	Laki-laki	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
24	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	0-5 tahun
25	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	6-10 tahun
26	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	6-10 tahun
27	Laki-laki	20-30 tahun	S1	16-20 tahun
28	Laki-laki	20-30 tahun	S1	6-10 tahun
29	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	6-10 tahun
30	Laki-laki	31-40 tahun	D3	11-15 tahun
31	Perempuan	31-40 tahun	S1	0-5 tahun
32	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	6-10 tahun
33	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	16-20 tahun
34	Laki-laki	41-50 tahun	S2	16-20 tahun
35	Perempuan	20-30 tahun	S1	6-10 tahun
36	Laki-laki	20-30 tahun	D3	6-10 tahun
37	Laki-laki	31-40 tahun	S1	16-20 tahun
38	Laki-laki	31-40 tahun	S1	11-15 tahun
39	Laki-laki	41-50 tahun	S1	11-15 tahun

40	Perempuan	41-50 tahun	S2	6-10 tahun
41	Perempuan	20-30 tahun	D3	6-10 tahun
42	Perempuan	31-40 tahun	D3	6-10 tahun
43	Laki-laki	Diatas 51 tahun	SMA	6-10 tahun
44	Perempuan	20-30 tahun	SMA	6-10 tahun
45	Laki-laki	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
46	Laki-laki	20-30 tahun	S1	6-10 tahun
47	Perempuan	20-30 tahun	S1	6-10 tahun
48	Perempuan	31-40 tahun	S2	0-5 tahun
49	Laki-laki	20-30 tahun	S2	0-5 tahun
50	Laki-laki	20-30 tahun	D3	11-15 tahun

Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin	Tingkat Usia	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	38	76.0	76.0	76.0
	Perempuan	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Tingkat Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	25	50.0	50.0	50.0
	31-40 tahun	15	30.0	30.0	80.0
	41-50 tahun	8	16.0	16.0	96.0
	Diatas 51 tahun	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	10	20.0	20.0	20.0
S1	19	38.0	38.0	58.0
Valid S2	5	10.0	10.0	68.0
SMA	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-5 tahun	6	12.0	12.0	12.0
11-15 tahun	13	26.0	26.0	38.0
Valid 16-20 tahun	4	8.0	8.0	46.0
6-10 tahun	26	52.0	52.0	98.0
Diatas 21 tahun	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

1. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

		Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	JUMLAH
X1	Pearson Correlation	1	.617**	.756**	.309*	.230	.531**	.332*	.381**	.475**	.746**	.829**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.029	.109	.000	.018	.006	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.617**	1	.492**	.257	.199	.326*	.212	.226	.394**	.514**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.071	.166	.021	.139	.114	.005	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.756**	.492**	1	.142	.239	.481**	.124	.329*	.649**	.418**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.327	.094	.000	.392	.020	.000	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.309*	.257	.142	1	.227	.377**	.341*	.362**	-.201	.222	.523**
	Sig. (2-tailed)	.029	.071	.327		.113	.007	.015	.010	.161	.121	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5	Pearson Correlation	.230	.199	.239	.227	1	.037	.485**	.708**	.062	.172	.518**
	Sig. (2-tailed)	.109	.166	.094	.113		.798	.000	.000	.667	.232	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X6	Pearson Correlation	.531**	.326*	.481**	.377**	.037	1	.649**	.232	.467**	.194	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000	.007	.798		.000	.104	.001	.177	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X7	Pearson Correlation	.332*	.212	.124	.341*	.485**	.649**	1	.571**	.311*	.297*	.671**
	Sig. (2-tailed)	.018	.139	.392	.015	.000	.000		.000	.028	.036	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X8	Pearson Correlation	.381**	.226	.329*	.362**	.708**	.232	.571**	1	.102	.303*	.654**
	Sig. (2-tailed)	.006	.114	.020	.010	.000	.104	.000		.482	.033	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X9	Pearson Correlation	.475**	.394**	.649**	-.201	.062	.467**	.311*	.102	1	.352*	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.161	.667	.001	.028	.482		.012	.000

Y6	Pearson Correlation	.396**	.596**	.341*	.250	.111	1	.299*	.204	.487**	.851**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.015	.080	.442		.035	.155	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.296*	.374**	.095	.372**	.460**	.299*	1	.395**	.110	.244	.597**
	Sig. (2-tailed)	.037	.007	.511	.008	.001	.035		.005	.446	.088	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.463**	.309*	.301*	.251	.294*	.204	.395**	1	.215	.232	.564**
	Sig. (2-tailed)	.001	.029	.034	.078	.038	.155	.005		.134	.104	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	.298*	.573**	.449**	.189	.256	.487**	.110	.215	1	.492**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.035	.000	.001	.189	.073	.000	.446	.134		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	.235	.473**	.296*	.197	.220	.851**	.244	.232	.492**	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.100	.001	.037	.170	.125	.000	.088	.104	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
JUML	Pearson Correlation	.640**	.780**	.582**	.518**	.561**	.718**	.597**	.564**	.627**	.676**	1
AH	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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



Lampiran 5. Deskripsi Variabel

1. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Statistics

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
Valid N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.260	4.320	4.460	3.960	4.420	3.680	3.700	4.520	4.020	4.160
Median	4.000	4.000	5.000	4.000	4.500	4.000	4.000	5.000	4.000	4.000
Mode	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00
Std. Deviation	.5996	.6527	.6764	1.049	.6727	.5869	.7071	.6465	.7690	.8171
Variance	.360	.426	.458	1.100	.453	.344	.500	.418	.591	.668
Range	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	4.00
Minimum	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	1.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	213.0	216.0	223.0	198.0	221.0	184.0	185.0	226.0	201.0	208.0

Frequency Table**X1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	8.0	8.0	8.0
Valid 4.00	29	58.0	58.0	66.0
Valid 5.00	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	10.0	10.0	10.0
Valid 4.00	24	48.0	48.0	58.0
Valid 5.00	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	10.0	10.0	10.0
4.00	17	34.0	34.0	44.0
5.00	28	56.0	56.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	16.0	16.0	16.0
3.00	4	8.0	8.0	24.0
4.00	20	40.0	40.0	64.0
5.00	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	2	4.0	4.0	6.0
4.00	22	44.0	44.0	50.0
5.00	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	19	38.0	38.0	38.0
4.00	28	56.0	56.0	94.0
5.00	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	22	44.0	44.0	44.0
4.00	21	42.0	42.0	86.0
5.00	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	1	2.0	2.0	4.0
4.00	19	38.0	38.0	42.0
5.00	29	58.0	58.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	28.0	28.0	28.0
4.00	21	42.0	42.0	70.0
5.00	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.0	2.0	2.0
2.00	1	2.0	2.0	4.0
3.00	4	8.0	8.0	12.0
4.00	27	54.0	54.0	66.0
5.00	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

2. Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
N Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.220	4.000	4.520	4.040	4.180	4.160	3.760	4.560	4.300	4.200
Median	4.000	4.000	5.000	4.000	4.000	4.000	4.000	5.000	4.000	4.000
Mode	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00
Std. Deviation	.7082	.8806	.6465	1.068	1.024	.8171	.7439	.6749	.6468	.8329
Variance	.502	.776	.418	1.141	1.049	.668	.553	.456	.418	.694
Range	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00
Minimum	2.00	2.00	3.00	2.00	1.00	1.00	3.00	2.00	3.00	1.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	211.0	200.0	226.0	202.0	209.0	208.0	188.0	228.0	215.0	210.0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	5	10.0	10.0	12.0
Valid 4.00	26	52.0	52.0	64.0
5.00	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	4	8.0	8.0	8.0
3.00	7	14.0	14.0	22.0
Valid 4.00	24	48.0	48.0	70.0
5.00	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	8.0	8.0	8.0
4.00	16	32.0	32.0	40.0
5.00	30	60.0	60.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	16.0	16.0	16.0
3.00	3	6.0	6.0	22.0
4.00	18	36.0	36.0	58.0
5.00	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.0	2.0	2.0
2.00	4	8.0	8.0	10.0
3.00	4	8.0	8.0	18.0
4.00	17	34.0	34.0	52.0
5.00	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.0	2.0	2.0
2.00	1	2.0	2.0	4.0
3.00	4	8.0	8.0	12.0
4.00	27	54.0	54.0	66.0
5.00	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	21	42.0	42.0	42.0
4.00	20	40.0	40.0	82.0
5.00	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	2	4.0	4.0	6.0
4.00	15	30.0	30.0	36.0
5.00	32	64.0	64.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	10.0	10.0	10.0
4.00	25	50.0	50.0	60.0
5.00	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.0	2.0	2.0
2.00	1	2.0	2.0	4.0
3.00	4	8.0	8.0	12.0
4.00	25	50.0	50.0	62.0
5.00	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 6. Uji Reliabilitas

1. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	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
.824	.842	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	4.2600	.59966	50
X2	4.3200	.65278	50
X3	4.4600	.67643	50
X4	3.9600	1.04900	50
X5	4.4200	.67279	50
X6	3.6800	.58693	50
X7	3.7000	.70711	50
X8	4.5200	.64650	50
X9	4.0200	.76904	50
X10	4.1600	.81716	50

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.150	3.680	4.520	.840	1.228	.091	10
Item Variances	.532	.344	1.100	.756	3.194	.050	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	37.2400	16.431	.780	.859	.786
X2	37.1800	17.130	.560	.441	.804
X3	37.0400	16.733	.613	.859	.798
X4	37.5400	16.702	.324	.488	.841
X5	37.0800	17.871	.397	.699	.819
X6	37.8200	17.416	.576	.854	.804
X7	37.8000	16.776	.571	.873	.802
X8	36.9800	17.163	.560	.665	.804
X9	37.4800	17.438	.397	.732	.820
X10	37.3400	16.311	.546	.741	.804

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41.5000	20.582	4.53670	10

2. Variabel Prestasi kerja karyawan (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	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
.817	.829	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.2200	.70826	50
Y2	4.0000	.88063	50
Y3	4.5200	.64650	50
Y4	4.0400	1.06828	50
Y5	4.1800	1.02400	50
Y6	4.1600	.81716	50
Y7	3.7600	.74396	50
Y8	4.5600	.67491	50
Y9	4.3000	.64681	50
Y10	4.2000	.83299	50

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.194	3.760	4.560	.800	1.213	.056	10
Item Variances	.667	.418	1.141	.723	2.730	.066	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	37.7200	21.185	.545	.470	.797
Y2	37.9400	19.119	.694	.575	.778
Y3	37.4200	21.881	.486	.360	.803
Y4	37.9000	20.827	.336	.203	.826
Y5	37.7600	20.513	.397	.427	.816
Y6	37.7800	20.012	.624	.832	.787
Y7	38.1800	21.334	.488	.457	.802
Y8	37.3800	21.873	.461	.346	.805
Y9	37.6400	21.582	.539	.450	.799
Y10	37.7400	20.278	.569	.790	.793

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41.9400	25.241	5.02406	10

Lampiran 7. Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	41.9400	5.02406	50
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	41.5000	4.53670	50

Correlations

		Y	X
Pearson Correlation	Prestasi kerja karyawan	1.000	.906
	Keselamatan dan Kesehatan kerja	.906	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi kerja karyawan	.	.000
	Keselamatan dan Kesehatan kerja	.000	.
N	Prestasi kerja karyawan	50	50
	Keselamatan dan Kesehatan kerja	50	50

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.906 ^a	.820	.817	2.15209	.820	219.046	1	48	.000	1.728

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1014.509	1	1014.509	219.046	.000 ^b
	Residual	222.311	48	4.631		
	Total	1236.820	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.317	2.829		.112	.911
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	1.003	.068	.906	14.800	.000

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31.4088	48.4593	41.9400	4.55019	50
Residual	-5.43851	5.57636	.00000	2.13001	50
Std. Predicted Value	-2.314	1.433	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.527	2.591	.000	.990	50

a. Dependent Variable: Y





**PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV
PABRIK GULA TAKALAR**

Desa Pa'rappunganta-Kec. Polombangkeng Utara-Kabupaten Takalar (92201)
PO BOX 02 Takalar-Telp./Fax: 0418-2328216-2328219
Email : pgula_takalar@yahoo.com – pgula.takalar@gmail.com

Takalar, 01 Agustus 2018

Nomor : CA-INSIP/18.435
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Ketua LP3M
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Menindak lanjuti surat Saudara No. 1752/Izn-5/C.4-VII/37/2018, tanggal 23 Juli 2018 perihal tersebut di atas. Pada prinsipnya kami menerima permohonan izin penelitian mahasiswa atas nama "NURAINUN ARIFUDDIN" dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Perusahaan tidak menyediakan pemondokan, akomodasi dan fasilitas lain seperti fasilitas perawatan kesehatan, sehingga apabila terjadi kecelakaan pada saat atau selama pelaksanaan kegiatan, merupakan tanggung jawab yang bersangkutan.
2. Selama melakukan kegiatan, harus memenuhi segala ketentuan/peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Data yang diperoleh hanya untuk studi yang bersangkutan dan tidak dapat digunakan untuk kepentingan lain yang dapat merugikan Pabrik Gula Takalar.

Demikian atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.


JOHANNES PARDEDE
 Administratur

BIOGRAFI PENULIS



Nurainun Arifuddin panggilan Ainun lahir di Desa Lanipa Kabupaten Luwu pada tanggal 8 September 1996 dari pasangan Bapak Arifuddin dan Ibu Misdar. Peneliti adalah anak pertama dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang tinggal di Jalan Minasa Upa Blok D8/1A Kecamatan Rappocini, Kota Makassar

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 269 Salugalote Kecamatan Suli, Kabupaten Luwu tahun 200, SMPN 3 Bua Ponrang Kecamatan Ponrang Selatan, Kabupaten Luwu lulus pada tahun 2011, SMAN 1 Luwu lulus pada tahun 2014, , dan mulai tahun 2014 mengikuti program S1 Manajemen di kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.