

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA
(IKI) MAKASSAR**

**MUSLIAMA NUR
105720466314**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA
(IKI) MAKASSAR**

**MUSLIAMA NUR
105720466314**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT industri kapal Indonesia (IKI) Makassar"
Nama Mahasiswa : Musliama Nur
No Stambuk/NIM : 105720466314
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Rabu tanggal 29 Agustus 2018..

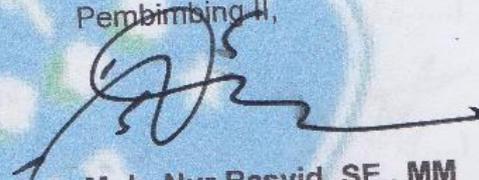
Makassar, 29 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,


Dr. Agus Salim HR. SE., MM
NIDN: 0911115703

Pembimbing II,

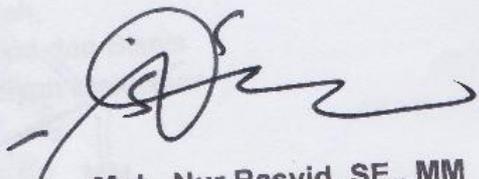

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NIDN: 1085576

Diketahui :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,
Jurusan Manajemen


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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Musliama Nur, Nim : 105720466314, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomer : 0014/2018 M, Tanggal 17 Dzulhijah 1439 H/ 11 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

17 Dzulhijah 1439 H
Makassar,

29 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. H. Andi Rustang, M. SE MM, Ak. CA (.....)
2. Muh. Nur R, SE., MM
3. Abdul Muttalib. SE., MM
4. Faidzul Adziem. SE., MM

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM

NBM: 903078





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Musliama Nur

Stambuk : 105720466314

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT industri kapal Indonesia (IKI) Makassar".

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah 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, 29 Agustus 2018

Yang membuat Pernyataan,



Musliama Nur

Diketahui Oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,
Jurusan Manajemen

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

MOTTO

'Jika
berakhir dalam kepastian”

Sukses adalah kita memulainya dengan kepastian
Kita akan Mendapatkan Apa Yang Kamu inginkan
Sementara Kebahagiaan Adalah Menyukai Apa Yang Sudah Kau
Dapatkan Tadi
-Dale Carnege

Jangan pernah ragu, Takut Apalagi Tidak suka
Untuk Mengambil Sebuah tindakan
Keseluruhan Hidup ini Toh Adalah Sebuah Eksperimen.
Semakin banyak percobaan yang kau lakukan,
Semakin banyak pula tingkat keberhasilan yang kau capai
-Ralph Waldo Emerson

ABSTRAK

MUSLIAMA NUR (2018), Judul Skripsi " *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia Makassar* (Pembimbing I , Agus Salim HR dan Pembimbing II, Muh. Nur Rasyid).

Penelitian ini didukung dengan jenis penelitian Deskriptif dengan teknik pengumpulan data Observasi, Wawancara dan Kuesioner.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia Makassar. Dengan menggunakan data kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja sangat mendukung terhadap kinerja karyawan produksi. Dimana sesuai dengan hasil penelitian yang peneliti dapatkan melalui wawancara dengan beberapa karyawan tersebut menunjukkan bahwa keselamatan kerja begitu mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada karyawan produksi yang mempunyai tugas yang sangat berpengaruh bagi perusahaan demi mewujudkan cita-cita perusahaan untuk meningkatkan hasil produksi.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Sungguh banyak rintangan dan tentangan yang dihadapi dalam proses pengumpulan data sampai penyelesaian penulisan skripsi ini, tetapi itu semua harus di hadapi dengan ketabahan, kerendahan hati juga semangat yang tak kunjung pudar demi meraih cita-cita masa depan.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari sepenuhnya bahwa selesainya skripsi ini berkat dorongan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sangat disadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidaklah luput dari berbagai kekurangan dan kelemahan, Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan sebagai bahan pertimbangan dan perbaikan dalam penulisan selanjutnya.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM** sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah membantu dan member kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. **Ismail Rasulong, SE., MM** sebagai Dekan Fakultas Ekonomi yang telah membantu dan member kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. sebagai ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi yang telah membantu dan memberi kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. **Dr. Agus Salim HR, SE., MM** Sebagai pembimbing I dan Ayahanda **Nur Rasyid, SE.,MM** sebagai pembimbing II yang telah membantu penulis sehingga skripsi ini di rampungkan.
5. Banyak terimakasih kepada kedua orang tua saya ayahanda **Drs.H. Mustari,S.Ag** dan ibunda **Hj. Sittiama** yang banyak mendukung penulis dari semua kebutuhan penulisan.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar atas segala ilmu pengetahuan dan pelayanan yang diberikan kepada penulis selama kuliah.
7. Semua pihak yang turut serta membantu penulis di segala bidang kehidupan yang tak dapat ditulis satupersatu.
8. Teman-teman di jurusan Manajemen khususnya Man 1 14 yang turut membantu mengerjakan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa ucapan terimakasih yang diterima tidaklah setimpal dengan apa yang diberikannya, namun dengan penuh harapan semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan dan limpahan rahmat serta anugrah-Nya atas kebaikan dari semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Akhirnya kita, terlepas dari segala kekurangan yang ada semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu pengetahuan.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Makassar, 18 Juli 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	2
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Kegunaan Penelitian.....	3
BAB II LANDASAN TEORI.....	4
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	4
B. Keselamatan Kerja.....	6
C. Kesehatan Kerja.....	10
D. Kinerja Karyawan.....	17
E. Penelitian Terdahulu.....	19
F. Kerangka Pemikiran	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	23

A. Lokasi Penelitian	23
B. Jenis Penelitian	23
C. Sumber Data	25
D. Metode Pengumpulan Data	25
E. Metode Analisis Data	26
F. Definisi Operasional Variabel	27
G. Hipotesis	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
A. Gambaran Umum Perusahaan	29
B. Hasil Penelitian.....	34
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1.1 Kerangka Pikir	22
GAMBAR 1.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	33

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

TABEL 1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

TABEL 1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

TABEL 1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

TABEL 1.5 Perolehan Skor Kuesioner

TABEL 1.6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Keselamatan Kerja

TABEL 1.7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

TABEL 1.8 Analisis Validitas

TABEL 1.9 Analisis Realibilitas

TABEL 1.10 Regresi Linear Sederhana (SPSS versi 23)

TABEL 1.11 Koefisien Korelasi(r) dan Koefisien Determinan(R)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap bentuk kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, baik itu perusahaan besar atau kecil sangat membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Sumber daya manusia menjadi penting dan menentukan dalam kegiatan produksi sebuah perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak akan berjalan. Kenyataan bahwa manusia sebagai asset utama dan sebagai ujung tombak perusahaan, harus mendapat perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang dilakukan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Berkembangannya ilmu pengetahuan, teknologi, dan inovasi membawa kemudahan dalam produksi, namun dapat menimbulkan tingkat resiko kecelakaan pada saat bekerja. Kesalahan pada saat menggunakan peralatan, kurangnya kelengkapan alat pelindung kerja, serta tidak mematuhi peraturan kerja, keterampilan yang kurang memadai dapat menimbulkan bahaya berupa kecelakaan kerja, kebakaran, ledakan, pencemaran lingkungan dan penyakit.

Kecelakaan kerja akan menimbulkan hal-hal negatif yaitu kerugian ekonomis dan dapat pula mengakibatkan menurunnya tingkat kesehatan karyawan. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan bagian dari pemeliharaan sumber daya manusia. Keselamatan kerja perlu diperhatikan untuk meningkatkan hasil pekerjaan, namun masalah kesehatan karyawan tidak kalah penting karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kondisi sehat tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila perusahaan memperhatikan kedua hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2007:7) “kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan hasil kerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung”. Oleh karena itu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan keadaan karyawan didalam melaksanakan tugasnya terutama yang berkaitan dengan keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kecelakaan kerja yang terjadi pada PT IndustriKapal Indonesia Makassar mengalami naik turun dari tahun ke tahun, mulai dari luka ringan, kecelakaan yang terjadi saat libur dan kecelakaan yang terjadi saat tidak libur kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti ini sebagai berikut :

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan masalah di atas, penelitian ini mempunyai kegunaan sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauhmana pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya Dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama.
- c. Bagi peneliti
 - 1). Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kenyataan di dunia usaha dibandingkan dengan teori yang didapat di bangku kuliah khususnya tentang program keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.
 - 2). Memperoleh pengetahuan tentang pelaksanaan keselamatan kerja dan kesehatan kerja di perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Peran sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena menjadi ujung tombak perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang dilakukan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Teori-teori para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia antara lain :

Menurut Hasibuan (2010 : 10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

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

Pengertian lainnya diungkapkan oleh Yani (2012 : 2) bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai perencanaan, pengadaan, pengembangan,

pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu maupun organisasional”

Menurut Sunyoto (2013 : 1) “Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal.”

Menurut Suwanto (2014 : 16) “Manajemen SDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan”. dari beberapa pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengelola karyawan pada suatu perusahaan dengan sedemikian rupa untuk tetap menjalankan visi dan misi suatu perusahaan.

Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Pentingnya Manajemen sumber daya manusia tidak terdapat pada satu pihak atau satu manajer saja pada suatu perusahaan, tetapi juga penting bagi semua manajer di semua bagian hal ini bertujuan agar para manajer tersebut mampu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar.

Menurut Hanggraeni (2012 : 13) pentingnya manajemen sumber daya manusia berguna agar para manajer tidak melakukan kesalahan- kesalahan dalam pengelolaan manusia seperti :

1. Mempekerjakan orang yang salah

2. Mengalami tingkat turnover yang tinggi akibat pengelolaan sumber daya manusia yang buruk
3. Pekerja tidak bekerja secara optimal
4. Melakukan proses wawancara yang bertele-tele
5. Organisasi menghadapi tuntutan dari pengendalian akibat praktik pengelolaan sumber daya manusia yang tidak memenuhi aturan hukuman dan perundang-undangan.

B. Keselamatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Banyak ahli yang mengemukakan definisi mengenai keselamatan kerja antara lain :

Menurut Mangkunegara (2013:161), “Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja”.

Menurut Mondy (2008:6), “Keselamatan kerja adalah perlindungan bagi para karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan-kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan”.

Sedangkan menurut Swasto (2011:107) “Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan kerja”

Diungkapkan secara lebih terperinci oleh Suma'mur (2001:1), “Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat,

alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan”.

Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa keselamatan kerja merupakan keadaan yang aman dan adanya perlindungan bagi karyawan dalam melakukan kegiatannya dari kecelakaan kerja ditempat kerjanya

2. Syarat-syarat Keselamatan Kerja

Menurut UU RI tentang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970 Pasal 3 ayat 1, perusahaan juga harus memelihara keselamatan karyawan dilingkungan kerja dan syarat-syarat keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
5. Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
6. Memberi alat-alat perlindungan kepada para pekerja.
7. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
10. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.

11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
12. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
13. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan kerja, dan proses kerjanya.
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkatan orang, binatang, tanaman atau barang.
15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
16. Mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang
17. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
18. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerja yang bahaya kerjanya menjadi bertambah tinggi.

3. Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Moenir (2006:203) indikator keselamatan kerja adalah:

a. Lingkungan kerja secara fisik Secara fisik, upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

1) Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda- tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.

2) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat PPPK, perahu penolong di setiap kapal besar, tabung oksigen, ambulance dan sebagainya.

b. Lingkungan sosial psikologis Sedangkan jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

1) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan.

2) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

4. Sebab-sebab Kecelakaan Kerja

Pendapat Gaol (2014:775-776) adalah “kecelakaan kerja adalah suatu peristiwa yang tidak terencanakan, dan untuk setiap peristiwa tentulah ada penyebabnya yang akan berakibat terjadinya kerusakan baik pada barang maupun pada personaliannya”

Penyebab terjadinya kecelakaan dapat dikelompokkan menjadi dua sebab utama, yaitu sebab-sebab teknis dan sebab-sebab manusia (human).

1. Sebab-sebab teknis

Biasanya menyangkut masalah keburukan pabrik, peralatan yang digunakan, penerangan yang kurang, mesin-mesin yang kurang terpelihara,

penggunaan warna yang kurang kontras, ventilasi yang buruk, dan buruknya lingkungan kerja. Untuk mencegahnya perlu ada perbaikan pabrik

2. Sebab-sebab manusia (human).

Biasanya dikarenakan oleh deficiencies para karyawan seperti sifat yang ceroboh/tidak hati-hati, tidak mampu menjalankan tugas dengan baik, mengantuk, pemabuk, dan lain sebagainya.

5. Tujuan Keselamatan Kerja

Tujuan keselamatan kerja menurut pendapat Suma'mur (2001:1-2) adalah sebagai berikut:

1. Melindungi tenaga kerja atas keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produk nasional.
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

C. Kesehatan Kerja

1. Pengertian Kesehatan Kerja

Banyak ahli yang mengemukakan definisi mengenai kesehatan kerja antara lain :

Secara sederhana Mondy (2008:6) mengemukakan bahwa “kesehatan adalah bebasnya para karyawan dari sakit secara fisik atau emosi”.

Menurut Moenir (2006:207) yang dimaksud kesehatan kerja adalah “suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan”.

Dalam Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) menjelaskan bahwa “kesehatan kerja adalah adanya jaminan kesehatan pada saat melakukan pekerjaan”.

Menurut Hanifah (2009:136) “kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan / kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, mental, maupun sosial, dengan usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang disebabkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta penyakit umum.”

Lebih terperinci lagi kesehatan kerja diungkapkan oleh Soedirman (2014:4) “kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan beserta praktiknya dalam pemeliharaan kesehatan secara kuratif, preventif, promosional, dan rehabilitatif agar masyarakat tenaga kerja dan masyarakat umum terhindar dari bahaya akibat kerja, serta dapat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya untuk dapat bekerja produktif”.

Sehingga kesehatan kerja ialah terhindar dan mempertahankan kondisi kesehatan para karyawan dari berbagai macam bahaya akibat kerja didalam melakukan segala kegiatan pekerjaannya.

2. Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Manullang (2000: 87), indikator keselamatan kerja yang meliputi:

a. Lingkungan kerja secara medis Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :

- 1) Kebersihan lingkungan kerja
- 2) Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
- 3) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri

b. Sarana kesehatan tenaga kerja Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi

c. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

3. Tujuan Kesehatan Kerja

Pendapat Organisasi Perburuhan Internasional (Internasional labour organization), tujuan dari kesehatan kerja adalah :

1. Promosi dan pemeliharaan kesehatan fisik, mental dan sosial dari pekerja
2. Pencegahan gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi kerja
3. Perlindungan pekerja dari resiko faktor-faktor yang mengganggu kesehatan
4. Penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja yang sesuai kemampuan fisik dan psikologis
5. Penyesuaian setiap orang kepada pekerjaannya

4. Syarat Kesehatan Kerja dan Persyaratan Lingkungan Kerja

ILO menetapkan persyaratan kesehatan kerja sebagai berikut :

1. Kebersihan harus selalu dijaga di semua tempat kerja, bengkel, ruang pabrik, gang-gang, lantai dan sebagainya.
2. Tersedianya air (air minum) yang bersih dan sehat.
3. Penerangan yang cukup yang tidak silau atau gelap.
4. Ventilasi yang cukup sehingga ruang selalu memperoleh udara yang segar.
5. Pengatur barang atau ruangan kerja yang rapi dan bersih untuk menghindar dari serangga bakteri, baksil, tikus dan serangga pembawa penyakit.
6. Faktor suara/kegaduhan
7. Warna barang atau dinding yang mempengaruhi rasa cemas dan dinding serta mengganggu mata.
8. Membuang sampah atau sisa-sisa kerja perusahaan apapun sehingga tidak menimbulkan gangguan pegawai.

Serta berdasarkan keputusan menteri kesehatan Republik Indonesia mengenai persyaratan kesehatan lingkungan kerja nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 antara lain :

a. Air bersih 1) Tersedia air bersih untuk kebutuhan karyawan dengan kapasitas minimal 60 lt/orang/hari. 2) Kualitas air bersih memenuhi syarat kesehatan yang meliputi persyaratan fisika, kimia, mikrobiologi dan radioaktif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Udara ruangan 1) Suhu dan kelembaban a) Suhu : 18 – 30 0 C b) Kelembaban : 65 % - 95 %

2) Debu Kandungan debu maksimal didalam udara ruangan dalam pengukuran rata-rata 8 jam

5. Faktor Gangguan Kesehatan Pada Pekerja

Faktor yang menyebabkan gangguan kesehatan pada pekerja disebabkan oleh enam faktor :

1. Faktor biologis Faktor biologis dipengaruhi oleh kuman, virus, dan sebagainya yang ada di tempat kerja
2. Faktor kimia Faktor ini disebabkan oleh kimia / solvent yang mudah terbakar atau mengeluarkan radiasi yang dapat menimbulkan penyakit tertentu dan
3. Faktor aergonomi Faktor ini dipengaruhi oleh cara duduk yang salah, mengangkat beban yang salah dan sebagainya.
4. Faktor fisik Faktor ini di pengaruhi oleh lokasi kerja meski dalam dosis kecil dan terus menerus, seperti suhu yang panas, tata ruang yang tidak memenuhi standar kesehatan dan sebagainya.
5. Faktor Psikologis Faktor ini dipengaruhi oleh stress, rasa tidak nyaman, dan ketegangan yang berhubungan dengan pekerjaannya, rekan kerja, dan sebagainya.
6. Faktor individual Faktor ini dipengaruhi oleh prilaku dan pola hidup yang tidak sehat dari pekerja sendiri.

6. Penyakit Akibat Kerja

Menurut Konradus (2012 : 60) Penyakit akibat kerja adalah”Penyakit yang mempunyai penyebab yang spesifik atau asosiasi yang kuat dengan pekerjaan, yang umumnya terdiri dari satu agen penyebab dan ada hubungan sebab akibat antara proses penyakit serta hazard di tempat kerja.”

Berdasarkan Undang-undang No 22 tahun 1993 penyakit akibat kerja adalah “Penyakit yang timbul karena hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja.”

Berbagai jenis penyakit yang timbul karena hubungan kerja sesuai yang tertera pada UU No 22 tahun 1993 adalah :

1. Pnemokoniosis yang disebabkan debu mineral pembentuk jaringan parut (silicosis, antrakosilikosis, asbestosis) dan silikotuberkolosis yang silikosisnya merupakan faktor utama penyebab cacat atau kematian.
2. Penyakit paru dan saluran pernapasan (bronkhopulmoner) yang disebabkan oleh debu logam keras.
3. Penyakit paru dan saluran pernapasan (bronkhopulmoner) yang disebabkan oleh debu kapas, vlas, henep dan sisal (bissinosis).
4. Asma akibat kerja yang disebabkan oleh penyebab sensitisasi dan zat perangsang yang dikenal yang berada dalam proses pekerjaan.
5. Alveolitis allergika yang disebabkan oleh faktor dari luar sebagai akibat penghirupan debu organik.
6. Penyakit yang disebabkan oleh berilium atau persenyawaannya yang beracun.
7. Penyakit yang disebabkan oleh kadmium atau persenyawaannya yang beracun.
8. Penyakit yang disebabkan fosfor atau persenyawaannya yang beracun.
9. Penyakit yang disebabkan oleh krom atau persenyawaannya yang beracun.

10. Penyakit yang disebabkan oleh mangan atau persenyawaan-nya yang beracun.
11. Penyakit yang disebabkan oleh arsen atau persenyawaan-nya yang beracun.
12. Penyakit yang disebabkan oleh raksa atau persenyawaan-nya yang beracun.
13. Penyakit yang disebabkan oleh timbal atau persenyawaan-nya yang beracun.
14. Penyakit yang disebabkan oleh fluor atau persenyawaan-nya yang beracun.
15. Penyakit yang disebabkan oleh karbon disulfida beracun.
16. Penyakit yang disebabkan oleh derivat halogen dari persenyawaan hidrokarbon alifatik atau aromatik yang beracun.
17. Penyakit yang disebabkan oleh benzena atau homolognya yang beracun.
18. Penyakit yang disebabkan oleh derivat nitro dan amina dari benzena atau homolognya yang beracun.
19. Penyakit yang disebabkan oleh nitrogliserin atau ester asam nitrat lainnya.
20. Penyakit yang disebabkan oleh alkohol, glikol atau keton.
21. Penyakit yang disebabkan oleh gas atau uap penyebab asfiksia atau keracunan seperti karbon monoksida, hidrogen sianida, hidrogen sulfida, atau derivatnya yang beracun, amoniak seng, braso dan nikel.
22. Kelainan pendengaran yang disebabkan oleh kebisingan.

23. Penyakit yang disebabkan oleh getaran mekanik (kelainan-kelainan otot, urat, tulang persendian, pembuluh darah tepi atau syaraf tepi).
24. Penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dalam udara yang berkenaan lebih.
25. Penyakit yang disebabkan oleh radiasi elektro magnetik dan radiasi yang mengion.
26. Penyakit kulit (dermatosis) yang disebabkan oleh penyebab fisik, kimiawi atau biologik
27. Kanker kulit epiteloma primer yang disebabkan oleh ter, pic, bitumen, minyak mineral, antrasena atau persenyawaan, produk atau residu dari zat tersebut.
28. Kanker paru atau mesotelioma yang disebabkan oleh asbestos.
29. Penyakit infeksi yang disebabkan oleh virus, bakteri atau parasit yang didapat dalam suatu pekerjaan yang memiliki risiko kontaminasi khusus.
30. Penyakit yang disebabkan oleh suhu tinggi atau rendah atau radiasi atau kelembaban udara tinggi.
31. Penyakit yang disebabkan bahan kimia lainnya termasuk bahan obat.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja di definisikan sebagai perilaku-prilaku dan tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Berikut ini merupakan pengertian kinerja menurut beberapa ahli :

Pendapat Wibowo (2007:7) ialah “kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan hasil kerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.”

Pendapat Agung (2011:93) ialah “kinerja karyawan adalah hal yang utama dan paling penting dalam manajemen perusahaan. Dengan kata lain, ketika perusahaan merekrut karyawan, sebenarnya yang “dibeli” adalah kinerja karyawannya, bukan hal lainnya”.

Menurut Moerinho dalam Ma’ruf (2014:4) “kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang dituangkan dalam perencanaan strategi suatu organisasi.”

Sedangkan Ma’ruf Abdullah (2014:4) mengemukakan pendapatnya mengenai “kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) baik pemerintah ataupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.”

Pendapat mengenai kinerja juga dijelaskan oleh Suwanto (2014:196) “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta prilaku dan tindakannya”.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moechariono dalam Ma'ruf (2014:152) kinerja karyawan terdapat 6 indikator antara lain :

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian dalam menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (we are doing right)
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan biaya serendah mungkin. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar? (we are doing things right)
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, indikator ini mengukur efektifitas suatu organisasi
6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kerja dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi / perusahaan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia

perusahaan. Penilaian kinerja tidak hanya sebatas menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan. Menurut Yani (2012 : 119-120) tujuan penilaian kinerja meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Untuk mengetahui perbedaan kemampuan dari setiap karyawan.
3. Sebagai pengembangan SDM seperti mutasi atau transfer karyawan, promosi, kenaikan jabatan, training, dan latihan.
4. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kerja serta mengidentifikasi atau menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan telah diteliti oleh Indiriana Al Kautsar dan kawan-kawan dari Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Dalam jurnal yang berjudul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap bagian produksi PR. Sejahtera Abadi Malang) yang diterbitkan pada tahun 2013. Hasil dalam penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Uji parsial (Uji t) antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil signifikansi $t = 0,001$. Nilai signifikansi t yang dihasilkan 0,001 dibawah $\alpha = 0,05$. Karena nilai signifikansi $t < \alpha$ ($0,001 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja (X1) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y). (Indriana, Al kautsar-2013)

2. Uji parsial (Uji t) antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil signifikansi $t = 0,000$. Nilai signifikansi t yang dihasilkan $0,000$ dibawah $\alpha = 0,05$. Karena nilai signifikansi $t < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja (X1) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

3. Uji simultan (Uji f) untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan nilai signifikan F sebesar $0,000$ lebih kecil dari nilai tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar $0,005$. Nilai signifikansi tersebut dibawah 5% ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) `

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan.

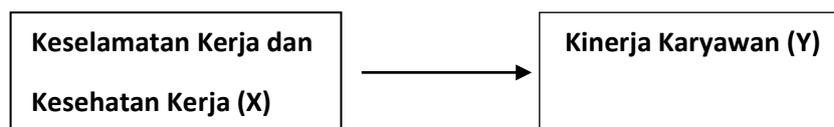
F. Kerangka Pemikiran

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya untuk mencapai tujuan dari perusahaannya. Banyaknya tingkat kecelakaan kerja yang terjadi dan banyaknya jumlah karyawan yang sakit hingga mengalami rawat inap akan menghambat proses kerja dan hasil yang tidak sesuai dengan ketentuan yang ada. Seorang karyawan yang mendapat perhatian akan keselamatannya dan memiliki kesehatan

yang baik serta selama bekerja akan memperlancar kinerja karyawan dalam mencapai target serta tujuan yang di rencanakan oleh perusahaan.

Dengan demikian, maka jelas dengan adanya keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang baik, kinerja karyawan akan menjadi baik. Sehingga sangat memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan permasalahan yang ada maka penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Industri kapal Indonesia, Makassar”.

Untuk mengetahui apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan alat analisis korelasi sederhana, uji t, dan regresi sederhana. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama dilakukan dengan alat analisis korelasi berganda, uji f, regresi berganda, uji multikolonieritas, uji autokorelasi. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan didapatkan kesimpulan dan saran untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia, Makassar Dari uraian tersebut dapat diajukan model kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Industri Kapal Indonesia Makassar yang beralamat di Jl. Galangan Kapal, NO.31, Kaluku Bodoa, Tallo, Makassar. Penelitian ini di mulai tanggal 25 April sampai 05 Mei.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:80).Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan produksi pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.

Teknik dalam pengambilan sampel di mana setiap unit dalam populasi mempunyai kesempatan untuk di pilih menjadi anggota sampel. Dalam pengambilan sampel terdapat beberapa cara untuk pengambilan sampel yaitu sebagai berikut :

1. Merumuskan masalah – masalah yang di hadapi, kemudian perincilah masalah- masalah tersebut dalam bentuk informasi yang harus di sajikan.
2. Setelah memahami ruang lingkup masalah yang di hadapi, tetapkanlah populasi yang telah di teliti.
3. Harus di ketahui apakah informasi yang di butuhkan sudah pernah tersedia sebelumnya.

4. Menyusun rencana lengkap terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.
5. Merencanakan perencanaan alternative perencanaan sampel.
6. Menyusun buku panduan untuk pekerja lapangan selengkap mungkin
7. Menyusun rencana atau tabulasi dan di tetapkan bentuk serta jenis dari tabel yang final.
8. Melakukan pengujian dengan kuisioner pada petugas lapangan.
9. Melakukan perbaikan apabila ada kesalahan dalam pengujian yang telah di lakukan.
10. Melaksanakan penelitian yang sesungguhnya dan lakukan pengolahan serta tabulasi data seperti yang di rencanakan.
11. Menyusun analisa atau hasil – hasil tersebut.
12. Membuat laporan penelitian.

Menurut Sugiyono (2008:81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Agar sampel yang diperoleh representative, peneliti menggunakan rumus slovin (Husein Umar, 2005:120), yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e =Presentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolelir (ketidak telitian).

Berdasarkan data diatas, maka pada objek penelitian terdapat sebanyak 67 orang karyawan. Jika presisi yang digunakan adalah 10%, maka jumlah sampel yang diteliti dari populasi sebesar 40 orang karyawan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{67}{1 + 67(0.10^2)}; n = 40,11 \text{ atau } 40 \text{ responden}$$

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data (*Self Refort Data*).Data subyek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden) dimana data yang di peroleh dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (Indrianto & Supomo, 2000).Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer, Data primer merupakan sumber data yang di peroleh dengan metode survey dengan menyebarkan kuesioner. Dalam penelitian ini data primer di peroleh dengan membagikan kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Data Sekunder, yaitu berupa gambaran tentang gambaran umum instansi dan deskripsi pegawai.

D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan berbagai cara, antara lain:

1. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung ke lokasi yang menjadi objek penelitian hal ini di maksudkan untuk memperoleh data pokok yang bersumber dari perilaku atau gerakan responden. Kemudian mempelajari secara umum mengenai perusahaan tersebut dan hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data melalui tanya jawab secara langsung dengan informan yang telah ditunjuk.
3. Kuesioner, yaitu sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/ empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang di telah di tetapkan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang di gunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan di mana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternative jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya.

E. Metode Analisis Data

Untuk memecahkan permasalahan dan pengujian atas hipotesis yang telah dikemukakan, maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini regresi linear sederhana sebagaimana yang dikemukakan oleh Triton (2008 : 95)

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (terikat)

X = Keselamatan kerja Kesehatan kerja (bebas)

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi variabel bebas

Persamaan : $Y = a + bX$ memberikan arti jika variabel x mengeluarkan satu satuan maka untuk nilai a dan b di tentukan dengan rumus (Irianto, 2004:158):

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

F. Defenisi Operasional Variabel

Devinisi operasional variabel ini mencakup pengertian yang di gunakan untuk memperoleh data yang di analisa yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini di gunakan beberapa variabel yang dapat membantu perhitungan dalam pemecahan suatu masalah variabel tersebut yaitu variabel bebas(X) dan variabel terikat(Y) dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel bebas (*indevendent*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam variabel bebas penelitian ini adalah Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja yang merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya yang di bebaskan oleh pemimpin, (Soedarmayanti, 2001: 21).

2. Variabel terikat (*dependent*)

Variabel terikat adalah variabel yang di pengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh para karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya, (Mangkunegara 2001: 67).

G. Hipotesis

Hal-hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan pada dasarnya berbeda-beda disetiap karyawan, karena hal tsb bisa timbul dari dalam dan luar karyawan seperti K3, lingkungan kerja. Usaha meningkatkan kinerja pegawai menjadi peran dalam pembentukan yg lebih besar melalui pendkatan yg memberikan arti terhadap K3 yang efektif dan adanya lingkungan kerja. Faktor (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja bisa memicu pekerja agar bersikap dan berperilaaku berbuat dan bekerja lebih maksimal lagi demi mencapai tujuan perusahaan, akan tetapi karyawan akan bekerja seoptimal mungkin bila perusahaan memperhatikannya.

PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 1, maka dapat ditetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 Diduga kinerja karyawan sebagai variabel (Y) dipengaruhi yang signifikan secara simultan (K3) Keselamatan kerja dan kesehatan kerja sebagai varibel (X).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Pada tahun 1962 di Makassar telah mulai dibangun dua buah proyek pembangunan galangan kapal, masing-masing proyek galangan kapal Paotere dan proyek galangan kapal Tallo. Proyek galangan kapal Paotere pada waktu itu dibangun oleh Departemen Perindustrian Dasar / Pertambangan, yang mana dimaksudkan untuk membuat kapal-kapal baja yang mempunyai kapasitas 2500 ton, sedangkan proyek galangan kapal Tallo pada waktu itu dibangun oleh Departemen Urusan Veteran dan dimaksudkan untuk membuat kapal-kapal kayu berkapasitas 300 ton yang dilengkapi dengan slipway dan fasilitas peluncuran yang panjangnya 45 meter dan daya angkat 500 ton. Pertengahan tahun 1963 aktivitas kedua proyek tersebut masing-masing baru mencapai pada pekerjaan dasar dimana pada saat itu peralatan belum dimiliki oleh proyek galangan kapal Paotere, sedangkan galangan kapal Tallo sudah memiliki peralatan mesin dan perkakas lainnya yang didatangkan dari Polandia. Karena keterbatasan dana pada waktu itu maka pemerintah memutuskan untuk menggabungkan kedua proyek tersebut dibawah pembinaan Departemen Perindustrian Dasar / Pertambangan serta merubah namanya menjadi proyek Galangan Kapal Makassar dengan surat Kepres no. 225/1963 dan dinyatakan sebagai proyek vital.

Dengan terjadinya penggabungan :

a.Lokasi eks Galangan Kapal Tallo pindah dan dibangun bersebelahan dengan Galangan Kapal Paotere.

b.Mengadakan Redesining sesuai dengan biaya yang ada dan kemungkinan pemasarannya kelak serta menitik beratkan penyelesaian pada tahap I (eks proyek Galangan Kapal Tallo) dengan sasaran utama mereparasi dan pemeliharaan kapal sampai 500 ton.

Menunda pembangunan eks galangan kapal Paotere untuk kelak diteruskan pada tahap II atau rencana perluasan. Akhirnya setelah kurang lebih 7 tahun, pada tanggal 30 Maret 1970 penyelesaian dan pemakaian galangan tahap I diresmikan oleh Sekjen Dep. Perindustrian mewakili Menteri Perindustrian. Semenjak tahun 1970 sampai pada tahun 1977 galangan kapal Makassar masih berstatus sebagai proyek. Pada tanggal 29 Oktober 1977 di depan notaris telah merubah status menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Industri Kapal Indonesia pusat Makassar disingkat PT. IKI dan kantor pusat berkedudukan di Makassar, dengan unit-unit produksi saat itu adalah :

- Unit Dok dan Galangan Kapal Padang di Padang
- Unit Dok dan Galangan Kapal Gresik di Gresik
- Unit Dok dan Galangan Kapal Makassar di Makassar
- Unit Dok dan Galangan Kapal Bitung di Bitung

Sejalan dengan perubahan manajemen yang ada, maka galangan kapal Padang dan Gresik dijual ke PT. Kodja Jakarta. Hal ini membawa pengaruh terhadap unit

produksi dan unit usaha, sehingga unit produksi yang dimiliki sampai tahun 1994 yaitu :

- Dok dan Galangan Kapal Makassar di Makassar
- Dok dan Galangan Kapal Bitung di Bitung

Sedangkan unit usaha yang dimiliki :

- Unit usaha Jakarta
- Unit usaha dan Perdagangan di Makassar.

2. Kemampuan Galangan

Galangan Kapal Makassar mempunyai Slip Way Horizontal dan Vertikal dengan shifter besar untuk menaikkan dan menurunkan kapal. Kapal yang sudah naik dapat ditarik ke salah satu side Track (Norman System). Panjang Shifter 45 meter dan daya angkat 1.500 ton dan tinggi air diatas shifter Maksimal 1,40 Meter, sebelah barat Side Track dengan panjang 70 meter (3 buah) dengan kapasitas 1.000 ton. Sebelah timur panjangnya 50 meter (2 buah) dengan kapasitas 500 ton.

Dengan peralatan yang ada di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) mampu membangun kapal berukuran 500 ton, mereparasi dan memperbaiki kapal yang panjangnya sampai 55 meter dengan berat 500 ton sebanyak 60 buah tiap tahun, serta mempunyai daya tampung 10 kapal untuk ukuran di atas. Selain itu terdapat Grafing Dock dengan kapasitas kurang lebih 1000 BRT, Panjang 120 Meter.

3. Sarana Pokok

Sarana Pokok yang dimiliki PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)

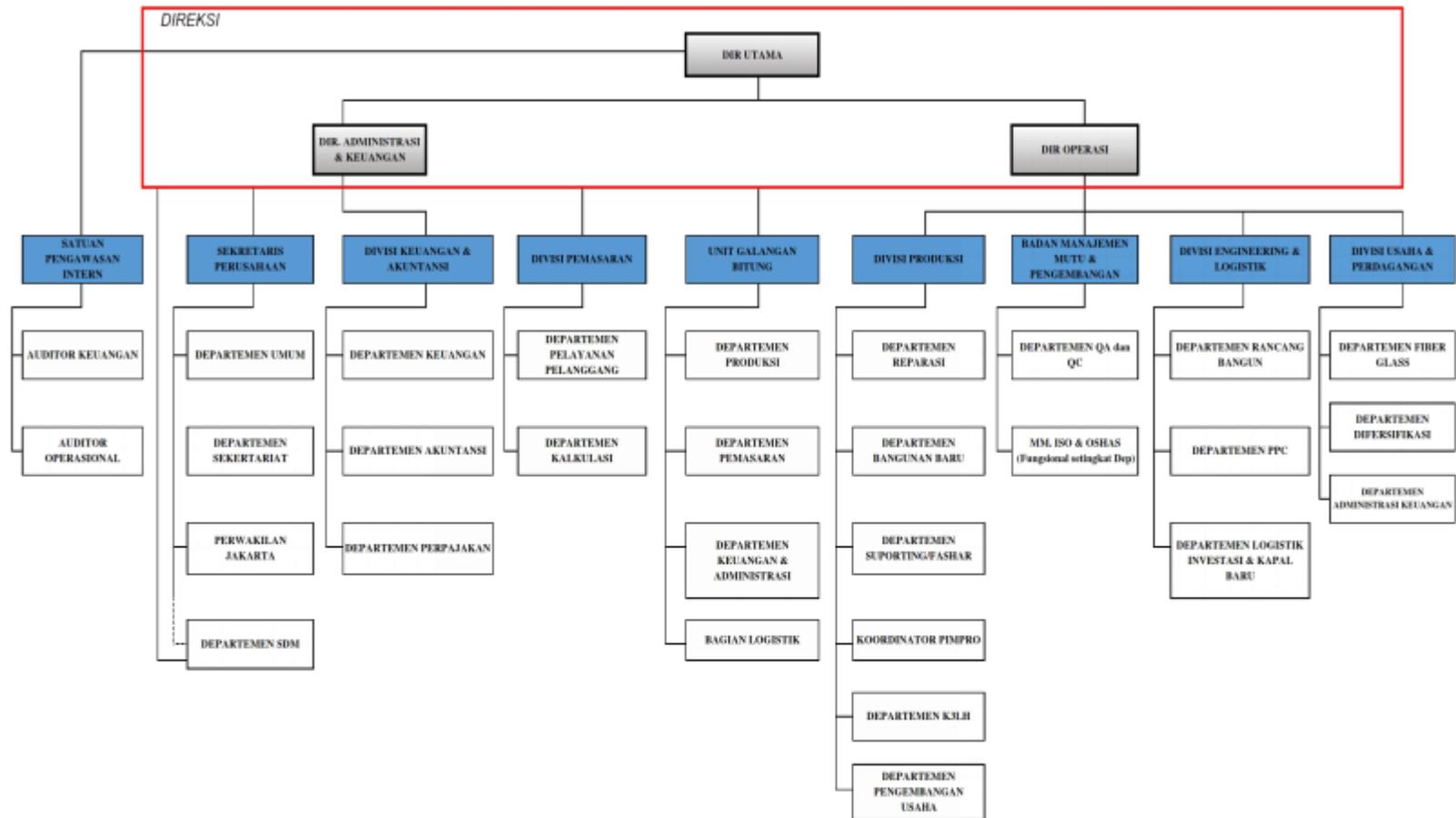
Makassar pada saat itu yaitu :

- Tempat membangun dan mereparasi kapal yang terdiri dari dua unit sidetrack.
- Alat peluncuran (slip way) yang horizontal dan miring.
- Panjang perairan 796 m dan panjang dermaga 196 m.
- Sarana bengkel, gudang pelat, bengkel mesin, pipa, kayu, ruang kompressor, mouldloft, kran-kran dan alat angkut lainnya.
- Graving dock.

4. Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam suatu perusahaan struktur organisasi mempunyai peranan penting ,karena dalam struktur tersebut nampak batas wewenang dan tanggung jawab setiap kepala bagian dan kepala seksi. Dengan struktur organisasi yang rapi dalam suatu perusahaan sangat mempengaruhi kemajuan dan perkembangan perusahaan yang dikelola. Berdasarkan hal itulah PT.IKI (Persero) Makassar memiliki struktur yang agak kompleks sebagai berikut : PT.IKI (Persero) Makassar dipimpin oleh seorang Direktur Utama dan Direktur Teknik. Selanjutnya dalam operasional perusahaan maka Direktur Keuangan dan Direktur Teknik dibantu oleh beberapa biro / kepala unit sesuai dengan fungsi masing-masing.

Untuk lebih jelas perhatikan gambar dibawah ini :



Gambar 2. Struktur Organisasi Perusahaan.

B. Hasil Penelitian

Setelah melakukan wawancara dengan responden dan juga melakukan observasi langsung dilapangan peneliti dapat menganalisa tentang keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia Makassar.

Peneliti tidak pernah menilai benar atau salah jawaban atas pernyataan yang peneliti berikan. Peneliti memberikan kebebasan kepada informan melalui pandangan mereka masing-masing sesuai dengan apa yang mereka pahami dan nilai. Dengan begitu, peneliti dapat berasumsi bahwa berdasarkan isi pembicaraan dari responden.

Selama melakukan wawancara peneliti sengaja memilih waktu dan tempat yang berbeda dari calon responden lainnya. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan, apabila calon responden yang lain telah mendengar jawaban dari rekan nya maka besar kemungkinan jawaban yang kelak diberikan akan sama dengan rekannya yang telah ia dengar sebelumnya. Jarak dan waktu yang berbeda ini juga memungkinkan bagi mereka untuk menjawab pernyataan yang diajukan oleh peneliti secara lebih terbuka, karena peneliti menghindari rasa sungkan yang diakibatkan oleh kehadiran rekannya atau calon responden. Semua wawancara yang dilakukan peneliti dengan menulis jawaban tersebut, sebelumnya peneliti telah meminta persetujuan kepada responden yang bersangkutan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada responden, peneliti mendapatkan hasil penelitian bahwa karyawan pada bagian

produksi memiliki peranan penting dalam memberikan kualitas pelayanan kepada masyarakat dalam rangka membangun kesejahteraan masyarakat yang merupakan bagian dari fungsi pemerintah. Dapat juga dilihat bahwa ada dorongan tertentu yang diberikan kepada para karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia Makassar untuk meningkatkan keselamatan kerja terhadap kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia Makassar. Dalam hal ini peneliti menggunakan teori soedermayanti dimana penulis menduga bahwa keselamatan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan dalam masyarakat, dapat dilihat dari hasil responden di bawah ini :

a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 67 orang karyawan dengan rincian sebagai berikut jumlah responden sebanyak 40 Orang. Setelah diadakan penyebaran kuisioner kepada masing-masing responden, maka diperoleh gambaran tentang karakteristik dari 40 responden. deskripsi ini tentang responden ini dipandang penting untuk dikemukakan karena diasumsikan bahwa perbedaan respon disetiap responden terhadap item-item yang di berikan berkaitan dengan perbedaan latar belakang dari masing-masing responden baik menyangkut pendidikan, umur, jenis kelamin, dan masa kerja,

Klasifikasi pertama yang akan dilihat adalah responden berdasarkan jenis kelamin dari hasil pengolahan data terlihat bahwa jenis kelamin laki-laki

sebanyak 22 dan jenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang. Adapun karakteristik responden jenis kelamin sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Tabel 1.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JenisKelamin	Jumlah	%
Laki-laki	22	55%
Perempuan	18	45%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Diolah Kuisisioner

Berdasarkan **tabel 1.1** diatas diperoleh data dari 67orang karyawan sedangkan jumlah responden yang di teliti sebanyak 40 responden kemudian responden berjenis laki-laki sebanyak 55 % atau 22 orang sedangkan responden perempuan sebanyak 45% atau 18 orang. Ini berarti dalam penelitian ini responden laki-laki lebih banyak jumlahnya dari pada responden perempuan

2. Tingkat Pendidikan

Tabel 1.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase(%)
S3	-	-
S2	7	17,5%
S1	25	62,5%
Diploma	-	-
SMA	8	20%
SMP	-	-
SD	-	-
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Diolah Kuisisioner

Berdasarkan **Tabel 1.2** menunjukkan bahwa tingkat pendidikan sebanyak 40 responden dimana tingkat pendidikan SMA sebanyak 8 orang atau 20% , tingkat pendidikan S1 sebanyak 25 orang atau 62,5% dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 7 orang atau 17,5%. Dari data tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa responden karyawan pada PT IKI Makassar sebagian besar bertingkat pendidikan sarjana (S1).

3. Umur

Tabel 1.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia (Tahun)	Jumlah Orang	Persentase(%)
21-30 Tahun	8	20%
31-35 Tahun	7	17,5%
36-40 Tahun	5	12,5%
40 Keatas	20	50 %
Jumlah	40	100%

Dari **tabel 1.3** menunjukkan bahwa yang berusia 21-30 tahun ada 8 orang atau 20%, berusia 31-35 sebanyak 7 orang atau 17,5%, yang

berusia 36- 40 sebanyak 5 orang atau 12,5%, dan yang berusia 40 keatas sebanyak 20 orang atau 50%. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden karyawan pada PT IKI Makassar sebagian besar berusia diatas 40 tahun keatas.

4. Masa Kerja

Tabel 1.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

MasaKerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
5-10 Tahun	20	50%
11-20 Tahun	20	50%
21 TahunKeatas	0	0%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Diolah kuisisioner

Dari **tabel 1.4** menunjukkan bahwa masa kerja dapat di jelaskan bahwa 20 orang atau 50% bekerja selama 5-10 tahun, masa kerja 11-20 tahun sebanyak 20 orang atau 50%, dan masa kerja 21 tahun keatas tidak ada. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden pada PT IKI Makassar rata-rata memiliki masa kerja 20 tahun.

b. Uji Statistik

Untuk mengetahui sifat pengaruh dan sejauh mana pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dan seberapa besar persentase pengaruh variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka akan diuraikan hasil pengujian statistik berkaitan dengan variabel atau masalah penelitian yang ditetapkan.

Sebelum di uraikan hasil pengujian statistic terlebih dahulu digambarkan analisis statistic data hasil penelitian yang berkaitan dengan frekuensi dan skor jawaban responden untuk setiap variabel penelitian yang diteliti berdasarkan data yang terdapat dalam tabel pada lampiran ini.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	63.9000	11.887	.361	.740
x2	64.3000	11.138	.489	.722
x3	64.6000	11.426	.368	.737
x4	64.6250	11.779	.442	.733
x5	64.5500	11.536	.536	.724
x6	64.4750	11.179	.600	.714
x7	64.6750	11.353	.495	.724
x8	64.7250	11.948	.430	.736
KESELAMATAN_KERJA	34.3500	4.951	.807	.716

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	63.3750	14.292	.390	.727
Y2	63.6750	13.969	.630	.708
Y3	63.7250	14.563	.484	.724
Y4	63.6750	14.379	.497	.720
Y5	63.8750	14.163	.379	.727
Y6	63.7000	13.600	.599	.704
Y7	63.7750	14.692	.351	.733
Y8	63.6750	14.533	.338	.733
KINERJA_PEGAWAI	33.9250	4.892	.950	.671

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	9

c. Analisis Data Hasil Penelitian

Untuk memberikan gambaran keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. IKI Makassar, pada bagian ini akan diuraikan variabel indicator berdasarkan tanggapan responden terhadap kuisisioner penelitian. Hasil tanggapan responden yang berjumlah sebanyak 40 orang atas kuisisioner penelitian akan diuraikan dalam bentuk tabel tabulasi frekuensi dengan skor untuk setiap pernyataan. Berdasarkan skor serta persentase yang dicapai untuk setiap variabel dengan kategori berdasarkan penentuan criteria.

Tabel 1.5

Perolehan skor setiap pernyataan kuesioner adalah sebagai berikut :

Keterangan	SkorPenilaianSoal
Sangatsetuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidaksetuju (TS)	2
Sangatidaksetuju(STS)	1

d. Analisis Statistik Deskriptif

1. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X)

Adanya kesehatan dan keselamatan kerja dalam melakukan pekerjaan umum diharapkan akan memberikan hasil yang baik dalam pelayanan yang diberikan. Kesehatan dan keselamatan kerja dapat dilihat dalam penelitian ini merupakan unsur-unsur dalam kesehatan dan keselamatan bekerja pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Untuk mengukur ke 4(empat) indikator tersebut dalam penelitian ini digunakan kuisioner dengan jumlah sebanyak 8 pernyataan. Jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja (X) dapat dilihat tabel berikut ini :

Tabel 1.6
Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X)

skor	No Pernyataan																		
	1		2		3		4		5		6		7		8		Total		
	<i>f</i>	%	F	%	F	%	F	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	F	%	Σf	Σfx S	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	26	65	21	52,5	34	85	36	90	31	77,5	31	77,5	35	87,5	40	100	228	912	66,47
5	14	35	19	47,5	6	15	4	10	9	22,5	9	22,5	5	12,5	0	0	92	460	33,53
JML	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100	320	1372	100

Dari **tabel 1.6** dapat diketahui distribusi jawaban responden mengenai indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Penempatan Benda atau Barang

- Menghambat pekerjaan apabila penempatan tidak sesuai dengan standar yang sudah ditentukan.

Berdasarkan tabel diatas responden terbanyak memilih setuju(S) yaitu sebesar 26 atau 65% orang, pada bagian sangat setuju (SS) yaitu 19 atau 35% orang. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden menghambat pekerjaan apabila penempatan barang tidak sesuai dengan standar.

- Mempercepat pekerjaan jika penempatan barang sesuai tempat yang di tunjukkan.

Berdasarkan tabel diatas responden terbanyak memilih setuju(S) yaitu sebesar 21 atau 52,5% orang, pada bagian sangat setuju (SS) yaitu sebesar 19 atau 47,5% orang. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden dapat mempercepat pekerjaan jika penempatan sesuai dengan standar yang sudah ditentukan.

2. Suhu Udara

- Membantu mempercepat pemulihan tubuh sehingga pekerjaan tidak terhambat.

Berdasarkan tabel diatas responden terbanyak memilih setuju(S) yaitu sebesar 34 atau 85% orang, pada bagian sangat setuju (STS) yaitu sebesar 6 atau 15% orang. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden dapat membantu suhu udara mempercepat pemulihan tubuh agar pekerjaan tidak terhambat.

- Menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memilih setuju (s) sebesar 36 atau 90% orang, pada bagian sangat setuju yaitu sebesar 4 atau 10%. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden setuju untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme.

3. Penyediaan perlengkapan (K3)

- Mengganggu ketenangan bekerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memilih setuju(S) sebesar 31 atau 77,5% orang, pada bagian sangat

setuju(S) sebanyak 9 atau 22,5% orang. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden setuju jika perlengkapan mengganggu ketenangan bekerja.

- Menimbulkan banyak kecelakaan kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memilih setuju(S) sebesar 31 atau 77,5% orang, pada bagian sangat setuju (SS) sebesar 9 atau 22,5% orang. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden jika perlengkapan (K3) dapat menimbulkan banyak kecelakaan kerja.

4. Kebersihan Lingkungan Kerja

- Menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memilih setuju (S) sebesar 35 atau 87,5% , pada bagian sangat setuju (SS) sebesar 5 atau 12,5%. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden setuju jika keamanan kerja menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja.

- Memanfaatkan tenaga satuan keamanan.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua responden memilih sangat setuju(SS) sebesar 40 atau 100% orang. Hal ini menunjukkan bahwa semua responden sangat setuju jika keamanan kerja memanfaatkan tenaga satuan keamanan.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada PT. Industri Kapal Indonesia (persero) Makassar berdasarkan tabel diatas kesehatan dan keselamatan kerja

dalam kategori baik karena keselamatan kerja mengalami peningkatan terus-menerus. Dalam hal ini kesehatan dan keselamatan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adanya kinerja karyawan dalam melakukan pelayanan umum diharapkan akan memberikan hasil yang baik dalam pelayanan yang diberikan. Kinerja karyawan dapat dilihat dalam penelitian ini merupakan unsur-unsur dalam kenyamanan bekerja bagi PT. Industri Kapal Indonesia (persero) Makassar. Untuk mengukur ke 4(empat) indikator tersebut dalam penelitian ini digunakan kuisisioner dengan jumlah sebanyak 8 pernyataan. Jawaban responden mengenai variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat tabel berikut ini :

Tabel 1.7

Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

skor	No Pernyataan																			
	1		2		3		4		5		6		7		8		Total			
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	F	%	F	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	F	%	Σf	ΣfxS	%	
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	0	0	2	6	0,43	
4	16	40	31	77,5	33	82,5	33	82,5	34	85	29	72,5	35	87,5	28	70	239	956	69,67	
5	24	60	9	22,5	7	17,5	7	17,5	6	15	9	22,5	5	12,5	12	30	82	410	29,9	
JML	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100	321	1372	100	

Sumber : Data diolah kuesioner

Dari **tabel 1.6** dapat diketahui distribusi jawaban responden mengenai indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

- Mampu mencapai kinerja yang maksimal dan berprestasi tinggi

Berdasarkan tabel diatas responden terbanyak memilih sangat setuju(SS) yaitu sebesar 24 atau 60% orang, pada bagian setuju (S) yaitu 16 atau 40% orang. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh respon mampu mencapai kinerja yang maksimal dan berprestasi tinggi.

- Dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan

Berdasarkan tabel diatas responden terbanyak memilih setuju(S) yaitu sebesar 31 atau 77,5% orang, pada bagian sangat setuju (SS) yaitu sebesar 9 atau 22,5% orang. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan.

2. Kuantitas kerja

- Tingkat pencapaian volume kerja yang di hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi.

Berdasarkan tabel diatas responden terbanyak memilih setuju(S) yaitu sebesar 33 atau 82,5% orang, pada bagian sangat setuju (SS) yaitu sebesar 7 atau 17,5% orang. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden mencapai tingkat pencapaian volume kerja yang di hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi.

- Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memilih setuju (S) sebesar 33 atau 82,5% orang, pada bagian sangat setuju(SS) yaitu sebesar 7 atau 17,5%. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden setuju jika instansi menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.

3. Kreativitas kerja

- Handal dalam melaksanakan prosedur kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memilih setuju(S) sebesar 34 atau 85% orang, pada bagian sangat setuju(SS) sebanyak 8 atau 15% orang. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden setuju jika handal dalam melaksanakan prosedur kerja.

- Mencari pengetahuan ketika mengalami kebutuhan kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memilih setuju(S) sebesar 29 atau 72,5% orang, pada bagian sangat setuju (SS) sebesar 9 atau 22,5% orang dan pada bagian netral sebesar 2 atau 5% Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh respondensetuju jika mencari pengetahuan ketika mengalami kebutuhan kerja.

4. Pengetahuan kerja

- Dapat dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memilih setuju (S) sebesar 35 atau 87,5% , pada bagian sangat setuju

(SS) sebesar 5 atau 12,5%. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden dapat dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

- Dapat menguasai bidang tugas departemen lain

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua responden memilih setuju(S) sebesar 28 atau 70% orang, pada bagian sangat setuju sebesar 12 atau 30%. Hal ini menunjukkan bahwa hampir sebagian responden setuju jika dapat menguasai bidang tugas departemen lain.

Kinerja karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia berdasarkan tabel diatas kinerja karyawan dalam kategori baik karena keselamatan dan kesehatan kerja mengalami peningkatan terus-menerus. Dalam hal ini kinerja karyawan sangat baik bagi instansi tersebut.

e. Analisis Data (Validitas dan Reliabilitas)

1. Analisis Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor jawaban setiap butir pernyataan dengan jumlah skor variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *spearman rank* sesuai dengan skala ukur data ordinal. Angka yang digunakan sebagai pembanding untuk melihat valid tidaknya suatu item adalah 0,3 yang memiliki korelasi diatas 0,3 dikategorikan valid, sedangkan item dibawah 0,3 dikategorikan tidak valid. Uji coba kuesioner dilakukan menggunakan data dari 40 responden yang diambil untuk melihat validitas kuesioner.

Perhitungan korelasi item dengan total skor variabel untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Tabel 1.8
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	63.9000	11.887	.361	.740
x2	64.3000	11.138	.489	.722
x3	64.6000	11.426	.368	.737
x4	64.6250	11.779	.442	.733
x5	64.5500	11.536	.536	.724
x6	64.4750	11.179	.600	.714
x7	64.6750	11.353	.495	.724
x8	64.7250	11.948	.430	.736
KESELAMATAN_KERJA	34.3500	4.951	.807	.716

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari 8 pernyataan yang digunakan dalam kuesioner ini penelitian untuk mengukur keselamatan dan kesehatan kerja(X) dapat di katakan valid karena diperoleh nilai korelasi diatas 0,708.

2. Analisis Realibilitas

Analisis realibilitas untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, dan hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama.

Pengujian reabilitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Sebagai nilai batasan untuk melihat realibilitas item digunakan nilai koefisien reliabilitas adalah diatas 0,60 di katakana valid jika dibawah 0,60 maka dikatakan tidak valid.

Perhitungan korelasi item dengan total skor variabel untuk variabel kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat pada gambar dibawa ini :

Tabel 1.9

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	9

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	63.3750	14.292	.390	.727
Y2	63.6750	13.969	.630	.708
Y3	63.7250	14.563	.484	.724
Y4	63.6750	14.379	.497	.720
Y5	63.8750	14.163	.379	.727

Y6	63.7000	13.600	.599	.704
Y7	63.7750	14.692	.351	.733
Y8	63.6750	14.533	.338	.733

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari 8 pernyataan yang di gunakan dalam kuesioner ini penelitian untuk mengukur kinerja karyawan(Y) dapat di katakana valid karena di peroleh nilai korelasi sebesar 0,743.

f. Regresi Linear Sederhana

Dari penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah keselamatan dan kesehatan kerja (X) dan variabel dependentnya adalah kinerja karyawan (Y). dari hasil kuesioner yang penulis sebarakan terhadap 40 orang responden. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar maka di gunakan alat analisis regresi linear sederhana yang di peroleh dengan menggunakan program SPSS For Windows versi 23 sebagai mana yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.10

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.248	3.917		7.977	.000
	Keselamatan dan kesehatan kerja (X)	.088	.116	.121	.755	.455

a. Dependent Variable: X

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 31,248 + 0,88 x + \epsilon$$

Keselamatan dan kesehatan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Dari persamaan yang telah ditemukan diatas, dapat diartikan bahwa jika penurunan keselamatan kerja sebesar (1%) maka kesehatan kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,88 atau 88%, begitu juga sebaliknya jika terjadi kenaikan keselamatan kerja sebesar satu satuan (1%) maka kesehatan kerja mengalami kenaikan sebesar 0,88 atau 88%.

Di lihat dari tingkat probabilitas (sig) hasil diatas, probabilitas yang di peroleh adalah 0,455 atau 455% lebih besar dari 0,3 berarti persamaan regresi linear sederhana $Y = 31,248 + 0,88 + \epsilon$ sudah tepat.

g. Koefisien Korelasi(r) dan Kofisen Determinant(R)

Salah satu tabel yang mempunyai arti sangat penting dalam analisis regresi linear sederhana menyangkut nilai koefisien korelasi dan koefisien determinant. Koefisien korelasi disimbolkan dengan r yang merupakan ukuran keeratan hubungan variabel terikat (keselamatan dan kesehatan kerja) dengan variabel bebas (kinerja karyawan) secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi disimbolkan dengan R merupakan ukuran kesesuaian garis linear sederhana terhadap data nilai r dan R di ambil dari hasil perhitungan(output) SPSS sebagai berikut :

Tabel 1.11

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.743	.088	.31.248

a. Predictors: (Constant), Y

b. Dependent variabel Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu variabel keselamatan dan kesehatan kerja(X) yang mempunyai hubungan dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan(Y). hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,708 atau 708% sedangkan koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,743 atau 743%. Ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan.

h. Uji Hipotesis(Uji t)

Analisis distribusi frekuensi jawaban responden menurut skor dari variabel X dan Y sebagaimana yang telah dilakukan hanyalah bermanfaat untuk memberikan informasi pendahuluan mengenai pola distribusi jawaban responden menurut skor. Namun demikian hasil analisis skor jawaban responden dapat di gunakan sebagai penarikan kesimpulan tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap kinerja Karyawan(Y). untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang valid, maka harus di lakukan uji hipotesis dengan menggunakan analiis regresi linear sederhana.

Untuk membuktikan valid hasil dan kebenaran hipotesis yang di kemukakan di atas maka dapat diujikan uji t. uji t akan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Sebelum melakukan pengujian, perlu di rumuskan formulasi hipotesis adalah :

H_0 : variabel keselamatan dan kesehatan kerja(X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.

H_i : variabel keselamatan dan kesehatan kerja(X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.

Berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 121 > dari pada t_{tabel} 0,15. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_i di terima sedangkan H_0 di tolak. Dengan demikian berarti terhadap pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan tugas. dapat diartikan bahwa jika penurunan keselamatan kerja sebesar (1%) maka kesehatan kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,88 atau 88%, begitu juga sebaliknya jika terjadi kenaikan keselamatan kerja sebesar satu satuan (1%) maka kesehatan kerja mengalami kenaikan sebesar 0,88 atau 88%.
2. Dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu variabel keselamatan dan kesehatan kerja(X) yang mempunyai hubungan dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan(Y). hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,708 atau 708% sedangkan koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,743 atau 743%. Ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan.

B. Saran

1. a. Perlu meningkatkan sosialisasi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja bagi setiap karyawan, serta bagaimana menerapkan prinsip-prinsip K3.

- b. Memotivasi tenaga kerja untuk melakukan pemeriksaan kesehatan secara rutin agar dapat diketahui status kesehatan tenaga kerja.
2. a. Memberikan jam kerja sesuai dengan standar dan waktu kerja yang telah ditetapkan sehingga dapat mempertahankan produktivitas karyawan.
- b. Meningkatkan pengetahuan tenaga kerja melalui penyuluhan tentang bahaya kecelakaan kerja.

- Bernstein, Aaron & Beeferman, Larry. 2015. *The Materiality of Human Capital to Corporate Financial Performance*. USA : IRRC Institute
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-10. Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., & Konopaske, Robert., 2012. *Organizations Behavior, Structure, Processes*. USA : Mc Graw Hill Irwin.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta:Penerbit BPFE.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Indriasari, Nia. 2008. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawanpada PT Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas*. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L. & Jackson. John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. & Noe, Robert M. 2005. *Human Resources Management, Edisi ke-9*. New Jersey: Penerbit Prentice Hall.
- Pangarso, Widya Randhi. 2013. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Produktivitas Kerja pada CV Rigen Sarana Mukti*. Skripsi. UIN Sunan Kalijaga.
- Rahimad, Azmi D. 2008. *Penerapan sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja oleh P2K3 untuk Meminimalisasi Kecelakaan Kerja*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Ramli, Soehatman, 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*.Jakarta: Dian Rakyat

KUISIONER PENELITIAN

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia Makassar

Responden yang Terhormat, Memohon kesediaan anda untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuisisioner ini. Peneliti berharap anda menjawab dengan leluasa sesuai dengan yang anda rasakan. Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i berkenan untuk mengisi kuisisioner sebagai terlampir. Jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara/i akan digunakan untuk keperluan penelitian. Data jawaban tersebut selanjutnya merupakan salah satu sumber data dalam penyusunan skripsi saya pada program S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Oleh karena itu mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab kuisisioner dengan teliti sesuai dengan kondisi yang terjadi pada satuan kerja Bapak/Ibu/Saudara/i. Sesuai dengan kode etik penelitian, peneliti menjamin kerahasiaan semua data. Kesesuaian anda untuk mengisi kuisisioner ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi peneliti. Atas segala bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Peneliti

Nama : Musliama Nur

NIM : 105720466314

Program Studi : S1 Manajemen/ Fakultas Ekonomidan Bisnis

Institusi : Universitas Muhammadiyah Makassar

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas Bapak/Ibu/Saudara/i dengan benar pada tempat jawaban yang telah disediakan.
2. Pilihlah dan berilah tanda (√) jawaban Bapak/Ibu/Saudara/I anggap sesuai
Jawaban:

STS= Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Identitas Responden

Nomor Kuisisioner : _____

Nama : _____

Jenis Kelamin : _____

Umur : _____

Pendidikan Terakhir : SMA / D3 / S1 / S2 / S3

Jabatan Sekarang : _____

Lama Masa Kerja : _____ tahun _____ bulan

KUISIONER

Pengaruh Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan dapat menyediakan tenaga yang memiliki kompetensi mengenai K3.					
	Perusahaan akan melakukan pelatihan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3).					
2.	Menyediakan dana dan sarana untuk mendukung program (K3).					
	Petugas P3K untuk pertolongan pertama jika terjadi kecelakaan telah mendapat pelatihan P3K.					
3.	Karyawan selalu diberi arahan tentang bahaya fisik dan biologis yang dapat menciderai pekerja.					
	Petugas penanggulangan kebakaran telah mendapatkan pelatihan fire safety.					
4.	Rambu-rambu mengenai keselamatan dan pintu darurat telah dipasang dengan jelas.					
	Pengujian lingkungan kerja secara berkala (pengujian kualitas kebisingan, udara dan pencahayaan).					

Untuk jawaban responden terdiri dari 5 poin (STS, TS, N, S, SS) dengan pemberian skor yaitu :

Keterangan	Skor Penilaian Soal
Sangat Tidak Setuju (STS)	
Tidak Setuju (TS)	
Netral (N)	
Setuju (S)	
Sangat Setuju (SS)	

LAMPIRAN –LAMPIRAN









DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Musliama Nur panggilan Musliama lahir di pallangga pada tanggal 13 february 1997 dari pasangan suami istri Bapak Drs.H.Mustari S,Ag dan Ibu Hj.Sittiama .peneliti sekarang bertempat di Asmil Yon Arhanudse 16/M. Kelurahan Panaikang kecamatan Panakkukang.

Pendidikan yang telah tempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri Bili-Bili lulus tahun 2002, SMP Negeri 2 Bontomarannu lulus tahun 2008, SMA Negeri 1 Bontorannu lulus tahun 2014 dan mulai tahun 2014 mengikuti program S1 Manajemen Unismuh Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan Skripsi ini peneliti masi terdaftar sebagai mahasiswa program Program S1 Manajemen Unismuh Muhammadiyah Makassar (Unismuh Makassar)