

SKRIPSI

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA XIV
(PERSERO) PG. CAMMING
KABUPATEN BONE**

Oleh

ANDI SABARUDDIN

105720499814



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

SKRIPSI

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA
XIV (PERSERO) PG. CAMMING
KABUPATEN BONE**

ANDI SABARUDDIN

105720499814



**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar**

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

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah dengan judul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Perkebunan Nusantara Xiv (Persero) Pg. CammingKabupaten Bone” ini kupersembahkan untuk kedua orang tua tercinta serta orang-orang yg sering bertanya kapan wisuda.

MOTTO HIDUP

Man Jadda Wajada “barang siapa yang bersungguh-sungguh maka dia akan berhasil”.



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. Perkebunan Nusantara XIV (persero) PG. Camming Kabupaten Bone"
Nama Mahasiswa : Andi Sabaruddin
No Stambuk/NIM : 105720499814
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 Kamis tanggal 07 Februari 2019..

Makassar, 12 Februari 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Drs. H. Sultan Sarda, MM
NIDN: 0015075903

Pembimbing II,

Basri Basir MR, SE., M.Ak., CBC
NIDN: 0926098904

Diketahui :

Dekan,

Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar

Jemajil Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,

Prodi 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 Andi Sabaruddin, 105720499814, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/6120/091004/2019, Tanggal 02 Jumadil Akhir 1440 H/ 07 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

02 Jumadil Akhir 1440 H
Makassar,
07 Februari 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. 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. Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
2. Dr. Buyung Romadhoni, SE., M.Si (.....)
3. Dr. A. Ifayani Haanurat, MM (.....)
4. M. Hidayat, 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 : Andi Sabaruddin
Stambuk : 105720499814
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone".

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. Dan telah diujikan pada tanggal 07 Februari 2019

Makassar, 12 Februari 2019

Yang membuat Pernyataan,



Andi Sabaruddin

Diketahui Oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078



Ketua,
Prodi Manajemen

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

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 SAW beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone”

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 ayahanda ANDI MAPPAMIRING dan ibunda SUHARNIATI yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa yang tulus tanpa pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. 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 setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Ayahanda Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ayahanda Ismail Rasulong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. AyahandaMuh. Nur Rasyid, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar dan juga selaku Penasehat Akademik (PA).
4. Ayahanda Drs. H. Sultan Sarda, MM., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
5. Ayahanda Basri Basir MR, SE., M.Ak., CBC selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Pimpinan dan staf PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone yang telah banyak membantu peneliti pada saat melaksanakan penelitian.
7. Bapak/Ibu dan asisten dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah dan 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, terkhusus Manajemen 9.14 yang selalu belajar

bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

10. Terima kasih untuk semua kerabat dan pihak-pihak yang telah banyak membantu yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan kripsi 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, 16 Februari 2019

Andi Sabaruddin

ABSTRAK

Andi Sabaruddin, Tahun 2018. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I **H. Sultan Sarda** dan Pembimbing II **Basri Basir**.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai seberapa besar pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatory kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Untuk menjelaskan deskripsi penelitian yang berkaitan dengan hipotesis dengan menggunakan analisis : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji t (Parsial). Berdasarkan hasil analisis data untuk uji signifikansi uji t menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Andi Sabaruddin, 2018. Effect of Safety and Health on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Bone District. Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Advisor I **H. Sultan Sarda** and Supervisor II **Basri Basir**.

This study aims to assess how much influence the Occupational Safety and Health on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Bone District. The type of research used is quantitative explanatory research. The processed data is the result of distributing questionnaires to employees of PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Bone District.

The data analysis technique used in this study is multiple linear regression. To explain the research description related to the hypothesis using the analysis: Validity Test, Reliability Test, T Test (Partial). Based on the results of data analysis for the significance test t test showed that the variables of Work Safety (X1) and Occupational Health (X2) partially have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Bone District.

Keywords: Work Safety, Occupational Health, Employee Performance.

DAFTAR ISI

| | |
|---|--------------|
| SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN | v |
| HALAMAN PERNYATAAN..... | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| ABSTRAK BAHASA INDONESIA..... | x |
| ABSTRACT..... | xi |
| DAFTAR ISI | xii |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 3 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 3 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 3 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 5 |
| 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 5 |
| 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 6 |

| | |
|--|----|
| B. Keselamatan Kerja | 7 |
| 1. Pengertian Keselamatan Kerja..... | 7 |
| 2. Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja..... | 8 |
| 3. Indikator Keselamatan Kerja | 9 |
| 4. Fungsi dan Tujuan Keselamatan Kerja | 10 |
| 5. Faktor Keselamatan Kerja | 11 |
| C. Kesehatan Kerja | 12 |
| 1. Pengertian Kesehatan Kerja | 12 |
| 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja..... | 13 |
| 3. Indikator Kesehatan Kerja | 14 |
| 4. Fungsi dan Tujuan Kesehatan Kerja..... | 15 |
| D. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)..... | 16 |
| 1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)..... | 16 |
| 2. Dasar Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) | 17 |
| 3. Alasan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) | 18 |
| E. Kinerja Pegawai..... | 19 |
| 1. Pengertian Kinerja Pegawai | 19 |
| 2. Penilaian Kinerja | 19 |
| 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja | 21 |
| 4. Indikator Kinerja | 22 |
| F. Tinjauan Empiris | 24 |
| G. Kerangka Konsep | 25 |
| H. Hipotesis | 26 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---------------------------------------|----|
| A. Jenis Penelitian..... | 27 |
| B. Lokasi Dan Waktu Penelitian | 27 |
| C. Defenisi Operasional Variabel..... | 27 |
| D. Populasi Dan Sampel..... | 29 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 31 |
| F. Teknik Analisis..... | 32 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

35

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian | 35 |
| 1. Sejarah Singkat Perusahaan..... | 35 |
| 2. Visi dan Misi Perusahaan..... | 36 |
| 3. <i>Job Description</i> | 37 |
| B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)..... | 49 |
| 1. Karakteristik Responden | 49 |
| 2. Deskripsi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Perhitungan Skor Variabel Independen (X) | 51 |
| 3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan serta Perhitungan Skor Variabel Dependen (Y)..... | 53 |
| C. Pengujian Validitas dan Realibilitas | 54 |
| 1. Pengujian Validitas | 54 |
| 2. Pengujian Realibilitas | 56 |
| D. Analisis Data..... | 57 |
| 1. Uji Asumsi Klasik | 57 |
| 2. Regresi Linear Berganda | 59 |
| 3. Uji Hipotesis | 61 |

| | |
|---|-----------|
| E. Pembahasan..... | 63 |
| 1. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 63 |
| 2. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 64 |
| BAB V PENUTUP | 66 |
| A. Kesimpulan | 66 |
| B. Saran | 66 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 68 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | | Halaman |
|------------|---|---------|
| Tabel 4.1 | Karakteristik Respdn Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 49 |
| Tabel 4.2 | Karakteristik Respdn Berdasarkan Usia | 50 |
| Tabel 4.3 | Karakteristik Respdn Berdasarkan Pendidikan | 50 |
| Tabel 4.4 | Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keselamatan Kerja..... | 52 |
| Tabel 4.5 | Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kesehatan Kerja..... | 53 |
| Tabel 4.6 | Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan..... | 54 |
| Tabel 4.7 | Hasil Pengujian Validitas | 55 |
| Tabel 4.8 | Hasil Pengujian Realibilitas | 56 |
| Tabel 4.9 | Uji Multikolinearitas..... | 58 |
| Tabel 4.10 | Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda | 60 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji t..... | 61 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir | 26 |
| Gambar 2.2 Hasil Uji Normalitas | 57 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 59 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | | Halaman |
|-------------|---|---------|
| Lampiran 1 | Kuesioner Penelitian | 71 |
| Lampiran 2 | Tabulasi Data Mentah Responden | 74 |
| Lampiran 3 | Validitas dan Realibilitas | 76 |
| Lampiran 4 | Tabel <i>Frequency</i> Variabel Bebas..... | 78 |
| Lampiran 5 | Tabel <i>Frequency</i> Variabel Terikat..... | 81 |
| Lampiran 6 | Tabel <i>Frequency</i> Karakteristik Responden..... | 83 |
| Lampiran 7 | Regresi Linear Berganda | 84 |
| Lampiran 8 | Histogram, Heteroskeastisitas dan Normalitas..... | 85 |
| Lampiran 9 | Distribusi t Tabel dan r Table | 87 |
| Lampiran 10 | Surat Permohonan Izin Penelitian..... | 91 |
| Lampiran 11 | Surat Persetujuan Izin Penelitian..... | 92 |
| Lampiran 12 | Riwayat Hidup | 93 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Manusia harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola sebaik mungkin agar sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat bekerja secara optimal. Tolak ukur keberhasilan dari manajemen sumber daya manusia adalah dalam hal kinerja atau produktivitas karyawan. Menurut Torang (2013 : 23) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi. Apabila kinerja karyawan itu baik, maka akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki kinerja yang maksimal.

Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipasi bila terjadi hal demikian. Menurut Mangkunegara (2009:161), keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan mencakup aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja merupakan usaha dan aturanaturan untuk menjaga kondisi perburuhan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan optimal.

Karyawan yang bekerja diperusahaan mempunyai hak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Menurut Hanggraeni (2012 : 24) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu sistem yang bertujuan untuk melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja di dalam lingkungan kerja para karyawan. Penerapan K3 memang bagi sebagian orang diidentikkan pada perindustrian yang

mengoperasikan berbagai peralatan berat, proses yang rumit, risiko yang tinggi, dan energi yang cukup besar. Namun, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja memang sudah selayaknya menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan manusia dimanapun keberadaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memperkaya kepustakaan dan memberikan kontribusi pada pengembangan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan keselamatan, kesehatan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik untuk mendukung visi, misi dan tujuan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kirannya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Perusahaan menggunakan tenaga kerja dalam artian masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut. Nilai-nilai manusia semakin diseleraskan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Hasibuan (2014:10) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Bangun (2012:6) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengawasan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:2) menyatakan 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.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, pengawasan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk dapat berjalan dengan baik diperlukan fungsi manajemen. Adapun fungsi manajemen SDM terdiri dari :

- a. Perencanaan adalah usaha membuat suatu puluhan tindakan dari beberapa alternatif yang mungkin dapat tersedia yang meliputi strategi, kebijakan, program, proyek dan prosedur dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- b. Penggorganisasian adalah suatu usaha mengelompokkan pekerjaan yang diatur melalui struktur organisasi sehingga setiap unit kerja mempunyai sasaran dalam rangka mencapai tujuan secara nyata.
- c. Penyusunan staf (departemensi) suatu usaha penempatan orang-orang yang tepat ke dalam unit-unit kerja yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi.
- d. Penggerakan dapat diartikan sebagai suatu usaha mempengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi (karyawan) untuk

melaksanakan pekerjaan sesuai kebijakan yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan.

- e. Pengendalian suatu usaha mengawasi, membimbing, dan membina gerak karyawan dan unit kerja untuk bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas, fungsi manajemen dilaksanakan dalam mendukung kegiatan yang diatur secara sistematis sehingga tujuan tersebut dapat dicapai dengan tertib, efisien, dan efektif. Fungsi manajemen berarti sebuah kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Keselamatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Setiap perusahaan harus memberikan perlindungan untuk tenaga kerjanya yaitu berupa perlindungan keselamatan dalam bekerja, agar tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan sehari-hari dengan aman dan nyaman. Menurut Swasto (2011 : 107) keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Sedangkan menurut Bangun Wilson (2012 : 377) keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu perlakuan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa perlindungan dari kemungkinan adanya bahaya yang timbul dari lingkungan kerja agar

karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja yang dapat berpengaruh pada kualitas kerja karyawan.

2. Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja

Menurut Bangun Wilson (2012 : 379) alasan pentingnya keselamatan kerja terbagi menjadi tiga yaitu:

a. Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

b. Hukum

Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang ditimbulkan perkerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapatkan hukuman yang setimpal sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Yang tertera pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

c. Ekonomi

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

3. Indikator Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi dimana pekerja dilengkapi dengan alat-alat pengaman, dan lingkungan kerja yang aman sehingga dapat terhindar dari kecelakaan atau bahkan kematian yang terjadi di tempat 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 P3K; perahu penolong di setiap kapal besar; tabung oksigen; ambulance.

b. Lingkungan Sosial Psikologis

Jaminan kecelakaan secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pekerja yang meliputi:

- 1) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pekerja tidak terkecuali.
- 2) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan yang berbahaya dan beresiko, yang memungkinkan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan karyawan dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

4. Fungsi dan Tujuan Keselamatan Kerja

Menurut Sucipto (2014 : 2) terdapat 4 fungsi keselamatan kerja, yaitu:

- a. Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya
- b. Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program
- c. Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya
- d. Ukur, periksa kembali keefektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

Sedangkan menurut Paramita dan Wijayanto (2012 : 43) tujuan dari keselamatan kerja adalah:

- a. Setiap karyawan dapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi karyawan.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan lingkungan kerja.
- g. Agar karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

5. Faktor Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2007 : 163), bahwa penerapan keselamatan kerja yang baik adalah:

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja
 - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya diperhitungkan keamanannya.
 - 2) Ruang kerja yang tidak padat dan sesak.
 - 3) Pembuangan kotoran dan limbah sudah pada tempatnya.
- b. Pemakaian peralatan kerja
 - 1) Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang dan rusak.
 - 2) Penggunaan mesin, alat elektronik dengan pengaman yang baik.

- c. Pengaturan penerangan
 - 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tepat.
 - 2) Ruang kerja yang cukup cahaya, dan tidak remang-remang.
- d. Pembinaan karyawan
 - 1) Adanya pelatihan dan pendidikan keselamatan kerja.
 - 2) Adanya kartu penelitian.

C. Kesehatan Kerja

1. Pengertian Kesehatan Kerja

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Mangkunegara (2011 : 161) berpendapat bahwa:

“Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan kerja merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan kerja yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik”.

Menurut Moenir (2006 : 207) yang dimaksud kesehatan kerja adalah:

“Suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan”.

Sedangkan menurut Sholihah dan Kuncoro (2014 : 29) :

“Kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja”.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari hal-hal yang tidak baik didalam diri karyawan baik itu gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Pada dasarnya kesehatan kerja sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja terutama yang berhubungan dengan pekerjaan resiko tinggi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2007 : 162), bahwa penerapan program kesehatan kerja yang baik adalah:

a. Pemeriksaan Kesehatan

1) Pemeriksaan kesehatan sebelum diterima kerja

Dilaksanakan *general check-up* bagi calon pekerja.

2) Pemeriksaan kesehatan karyawan secara periodik

Adanya pemeriksaan kesehatan para karyawan minimal satu tahun sekali.

b. Kondisi Fisik dan Mental Karyawan

1) Tidak adanya kerusakan alat indra, stamina karyawan yang stabil.

2) Emosi karyawan yang stabil.

c. Pengaturan Udara

1) Pergantian udara yang baik di ruang kerja

Ruang kantor ber-AC secara periodik dimatikan dan mendapat pergantian udara secara alamiah.

2) Suhu udara dikondisikan pengaturannya

Dengan mengatur volume AC sesuai kondisi.

Selain melindungi karyawan dari kemungkinan terkena penyakit atau keracunan, usaha menjaga kesehatan fisik juga perlu memperhatikan kemungkinan-kemungkinan karyawan memperoleh tekanan selama bekerja. Di samping memperhatikan kesehatan fisik karyawan, usaha untuk menjaga kesehatan mental agar tetap baik juga perlu dilakukan. Perhatian keselamatan mental sebetulnya belum banyak diberikan, terbukti dengan jarangya perusahaan yang mempunyai program untuk menjaga kesehatan mental, atau lebih jelas sedikitnya tenaga psikiatri yang dimiliki perusahaan bahkan untuk perusahaan-perusahaan besar sekalipun, mereka memiliki dalam jumlah cukup. Kondisi mental seseorang juga sangat mempengaruhi prestasi kerjanya. Kondisi mental yang buruk akan ditunjukkan dari tingginya tingkat kecelakaan, sering tidak masuk kerja atau datang terlambat, tingginya tingkat perputaran tenaga kerja, buruknya hubungan antara atasan –bawahan dan rekan-rekannya.

3. Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Gary Dessler (2009 : 346), indikator kesehatan kerja terdiri dari:

a. Keadaan dan kondisi karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang menduduki aktivitas dalam kerja.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang menduduki aktivitas karyawan dalam bekerja.

c. Perlindungan karyawan

Perlindungan karyawan adalah merupakan fasilitas yang di berikan untuk menunjang kesehatan karyawan.

4. Fungsi dan Tujuan Kesehatan Kerja

Menurut Sucipto (2014 : 2) fungsi kesehatan kerja ada 6 yaitu:

- a. Identifikasi dan melakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja.
- b. Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain tempat kerja.
- c. Memberikan saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja dan APD.
- d. Melaksanakan survei terhadap kesehatan kerja
- e. Terlibat dalam proses rehabilitasi.
- f. Mengelola P3K dan tindakan darurat.

Dari fungsi kesehatan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara terjun langsungnya karyawan terhadap kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kesehatan seperti ikut mengelola P3K dan memberikan masukan-

masuk ke perusahaan untuk melakukan pengorganisasian kesehatan.

Adapun tujuan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2007 : 162) adalah sebagai berikut:

- a. Agar adanya jaminan atau pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
- b. Agar meningkatnya kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- c. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.

D. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Langkah baiknya apabila sumber daya manusia tersebut diperlakukan dengan sangat baik oleh perusahaan agar mereka nyaman untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2011 : 53) "Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja". Sedangkan menurut Hanggraeni (2012 : 171), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu sistem yang bertujuan melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja di dalam lingkungan kerja para karyawan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek.

2. Dasar Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dasar hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003, paragraf 5:

Pasal 86

1. Setiap pekerja atau buruh yang mempunyai hak untuk perlindungan atas :
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan, dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 87

1. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

2. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) di atur dalam peraturan pemerintah.
3. Alasan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting bagi karyawan dan juga perusahaan. Menurut Sunyoto (2012 : 242) terdapat tiga alasan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

- a. Berdasarkan Perikemanusiaan

Pertama-tama para manajer mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit, dan pekerja yang menderita luka serta keluarganya sering diberi penjelasan tentang akibat kecelakaan.

- b. Berdasarkan Undang-Undang

Karena pada saat ini di Amerika terdapat undang-undang federal, undang-undang negara bagian dan undang-undang kota praja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan bagi mereka yang melanggar di jatuhkan denda.

- c. Ekonomis

Yaitu agar perusahaan menjadi sadar akan keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dapat berjumlah sangat besar bagi perusahaan.

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap karyawan menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi dikarenakan adanya upaya dari pelaku perusahaan atau organisasi yaitu kinerja dari karyawan.

Moehariono (2012 : 95) mengemukakan bahwa:

“Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2011 : 67) kinerja adalah:

“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Bangun (2012 : 231), kinerja adalah :

“Hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja karyawan adalah tingkat produktivitas atau hasil yang dicapai seseorang yang memiliki kemampuan, kompetensi dan motivasi dalam pekerjaannya.

2. Penilaian Kinerja

Menurut Pasolong (2011 : 182) penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Sedangkan Wibowo (2011 : 229) menjelaskan bahwa pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah hasil kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja.

Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat di tinjau dari beragam perspektif, pengembangan organisasi, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

a. Perbaikan kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialisasi personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

b. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah.

c. Keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan anti patif.

d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerjakaryawan mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali.

e. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karier spesifikasi karyawan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) hal ini sesuai dengan pendapat Keiht Davis dalam Anwar Prabu (2000:67) yang merumuskan bahwa :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* ($IQ + skill$). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apabila IQ supervisor, genius dengan demikian pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengajarkan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

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

4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicator* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) dari pada restrospektif (melihat ke belakang).

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya memiliki peran yang sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanda adanya dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan dapat berjalan. Dengan demikian, kinerja dan motif menjadi indikator utama kinerja. Kinerja juga memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik.

Menurut Bernadin dan Russel dalam Gomes (2003:135) menjelaskan bahwa ada beberapa indikator yang bisa dijadikan ukuran kinerja, antara lain : (1) *Quality*, (2) *Quantity*, (3) *Timelines*, (3) *Cost Effectiveness*, (4) *Need for Supervisor* dan (5) *Interpersonal Impact*. Kemudian Gomes (2003:142), menjelaskan ukuran-ukuran kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- a. *Quantity of Work*: Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality of Work*: Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

- c. *Creativeness*: Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
- d. *Cooperation*: Kesiapan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- e. *Dependability*: Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- f. *Initiative*: Semangat untuk tetap melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- g. *Personal Qualities*: Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Selanjutnya Dharma (2003:355) dalam bukunya Manajemen Supervisi, mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

F. Tinjauan Empiris

Afrizal Firmanzah, Djahur Hamid, dan Mochamad Djudi (2017) dengan judul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,001. Sedangkan variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,004.

Merysa Anjani, Hamidah Nayati Utami, dan Arik Prasetya (2014) dengan judul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton)". Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Veronica Mugista Aji Juwitasari, Mochammad Al Musadieg dan Arik Prasetya (2014) dengan Judul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan)". Berdasarkan hasil uji F terbukti bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t terbukti bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi.

G. Kerangka Konsep

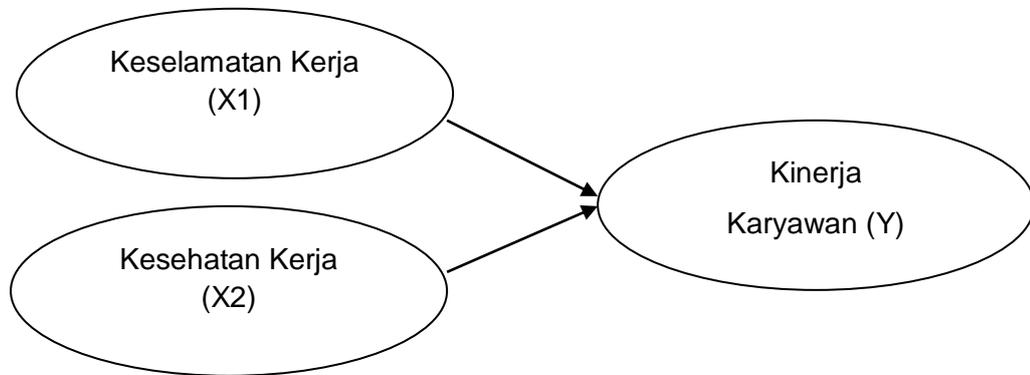
Kerangka konsep merupakan acuan pemikiran peneliti yang mengacu pada *grand theory* yang digunakan untuk melihat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Setiap perusahaan harus memberikan perlindungan untuk tenaga kerjanya yaitu berupa perlindungan keselamatan dalam bekereja ,agar tenagaa kerja dapat melakasanaakan pekerjaan sehari-hari dengan aman dan nyaman. Menurut trait dan deborah dalam yusuf (2012 : 58), keselamatan kerja merupakan program yang di tujukan kepada karyawan, baik yang bekerja secara individu maupun kelompok untuk memberikan rasa aman dengan maksud mencegah kecelakaan kerja.

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama. Menurut Sholihah dan Kuncoro (2014 : 29) Kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja dianggap mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2011 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, kerangka konsep dalam penelitian ini dapat diskemakan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

H. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang perlu dibuktikan secara empiris didasarkan kepada fakta-fakta dan analisis hasil penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang dikemukakan dalam uraian terdahulu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut: “Di duga bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori kuantitatif. Penelitian eksplanatori merupakan suatu metode yang bersifat menerangkan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone. Penulis mengupayakan penelitian selama dua bulan, mulai dari bulan Mei sampai bulan Juli 2018.

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel yang akan dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel yang lainnya. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006 : 38). Variabel independen dalam penelitian ini adalah keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

a. Keselamatan Kerja (X1)

Keselamatan kerja adalah suatu perlakuan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa perlindungan dari kemungkinan adanya bahaya yang timbul dari lingkungan kerja agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja yang dapat berpengaruh pada kualitas kerja karyawan.

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

- 1) Lingkungan Kerja secara Fisik
- 2) Lingkungan Sosial Psikologis

b. Kesehatan Kerja (X2)

Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari hal-hal yang tidak baik didalam diri karyawan baik itu gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Pada dasarnya kesehatan kerja sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja terutama yang berhubungan dengan pekerjaan resiko tinggi.

Menurut Hiksian Nur (2012 : 24) indikator kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pemeriksaan kesehatan karyawan secara periodik
- 2) Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan
- 3) Pengobatan yang diberikan perusahaan
- 4) Lingkungan kerja yang aman dan bersih
- 5) Ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen yaitu variabel yang nilainya tergantung dari variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah keseluruhan pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan oleh manusia untuk mencapai hasil yang telah di tentukan sebelumnya sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi dan sumber daya manusiannya, Penilaian kinerja karyawan mamiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan organisasi, khususnya sumber daya manusia.

Adapun indikatornya Menurut Agus Dharma(2003:335) adalah:

- a. Kualitas Kerja.
- b. Kuantitas Kerja.
- c. Ketepatan waktu.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi atau *universe* yakni jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone yaitu 248 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel biasa didefinisikan sebagai sekumpulan data yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu teknik

pengambilan sampel dengan memilih beberapa sampel tertentu yang dinilai sesuai dengan tujuan atau masalah penelitian dalam sebuah populasi (Nursalam, 2008 : 23).

Sampel dari penelitian ini adalah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone. Teknik yang digunakan dalam menentukan sampel yaitu dengan menggunakan rumus *Slovin* seperti di bawah ini:

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

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

$$n = \frac{248}{1+248(10)^2}$$

$$n = \frac{248}{1+248(0,1)^2}$$

$$n = \frac{248}{1+248(0,01)}$$

$$n = \frac{248}{1+2,48}$$

$$n = \frac{248}{3,48}$$

n = 71, 26 di bulatkan menjadi 71 orang

Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh jumlah sampel yang baik dari populasi sebesar 71 orang dengan batas toleransi kesalahan 10 %.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*), yaitu pengumpulan data teoritis dengan cara menelaah berbagai buku literatur dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.
2. Penelitian Lapang (*Field Research*), yaitu pengumpulan data lapangan dengan cara sebagai berikut :
 - a. Observasi, yaitu mengadakan kunjungan langsung pada objek penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan.
 - b. Koesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan pada setiap responden untuk memperoleh informasi yang di butuhkan sehingga penelitian dapat lebih berstruktur,dengan menggunakan skala likert (Sugiyono 2008:132),
 - 1) Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2) Tidak Setuju (ST)
 - 3) Ragu-Ragu ((RR)
 - 4) Setuju (S)
 - 5) Sangat Setuju (SS)

F. Teknis Analisis

Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis atau jawaban sementara dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Analisis Kuantitatif

Untuk menguji hasil olah data mengenai responden atas pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone, maka perlu dilakukan:

a) Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

b_0 = Konstanta

b_1 - b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Keselamatan Kerja

X_2 = Kesehatan Kerja

e = Standar Error

b) Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Kuncoro (2011:105) uji statistik t menunjukkan seberapa jauh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variable-variabel terikat. Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Kriteria pengujian:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c) Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Sugiyono (2004:10) dalam melakukan uji regresi diisyaratkan agar data yang digunakan normal. Pada penelitian ini untuk mengetahui normalitas distribusi dapat dilakukan dengan melihat nilai residual pada model regresi yang akan diuji. Jika residual berdistribusi normal maka nilai sebaran data akan terletak disekitar garis lurus. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Histogram dan uji normal P Plot.

b) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari

residual yang disebut homokedastisitas. Dasar dalam melihat suatu angket terjadi heterokedastisitas ataupun tidak yaitu jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas.

c) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi bebas (independen). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel bebas. Keberadaan multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) atau nilai toleransinya. Keberadaan Multikolinieritas dapat diketahui apabila nilai VIF > 10 atau secara kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya $< 0,1$. Bila nilai VIF dari masing-masing variabel < 10 atau secara kebalikannya nilai toleransinya $> 0,1$ maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu suatu analisis yang dilakukan untuk memberi gambaran mengenai responden atas pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PTP XX (Persero) bekerja sama dengan PT. Tanindo Jakarta dan Victorias Milling Company, inc, Philippines, melakukan studi kelayakan Proyek Gula Camming Sulawesi Selatan. Penguasaan lahan bukan merupakan problem setelah Bupati KDH Tk.II Bone mengeluarkan SK No 84/DnY/Kpts/V/1981 tertanggal 18 Mei 1981 yang memutuskan alokasi untuk perkebunan tebu seluas 9.000 Hektar. Setelah disurvey hanya 7.200 Hektar yang layak ditanamai tebu sisanya dapat digunakan sebagai pemukiman penduduk, infrastruktur, kompleks pabrik dan lain sebgainya.

Pabrik Gula Camming secara resmi dibangun dengan ditandai keluarnya SK Mentan No. 668/Kpta/org/1981 tanggal 11 Agustus 1981 yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan gula dalam negeri. Untuk mencapainya maka PTP XX (Persero) selaku pengemban SK melakukan penanaman tebu di wilayah Camming.

Pada awal tahun 1985 PTP XX (Persero) bekerja sama dengan The Triveni E.W India melakukan pembangunan Pabrik Gula berkapasitas 3000 TCD dan pada tanggal 2 Agustus 1986 dilakukan giling perdana Pabrik Gula Camming.

Berdasarkan peraturan pemerintah No. 5 thn 1991 dan SK Menteri Keuangan RI No. 950/KMK-013/1991 dan No. 951/KMK-

013/1991. Dibentuk PTP XXXII (Persero) yang berkedudukan di Ujung Pandang untuk mengelola Pabrik-Pabrik Gula di Sulawesi Selatan, yang terdiri Pabrik Gula Bone, Pabrik Gula Takalar dan Pabrik Gula Camming.

Berdasarkan SK Menteri Pertanian RI No. 361/KPTS/07.210/5/1994 tanggal 9 Mei 1994 dilakukan Restrukturisasi BUMN sector Pertanian. Kemudian PTP XXXII (Persero) merupakan Badan Usaha Group Sulawesi-Maluku-NTT-Irian yang terdiri dari 3 kelompok usaha di Kawasan Timur Indonesia yaitu : PTP XXXII (Persero), PTP XXVIII (Persero) & Bina Mulya Ternak.

Pada tanggal 11 Maret 1996 dibentuk PTP Nusantara XIV (Persero) dengan Akta Notaris Harun Kamil SH No. 47 tanggal 11 maret 1996 yang didasari Surat Keputusan :

- a. Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 1996 tanggal 4 Februari 1996
- b. Menteri Keuangan RI No. 173/KMK.016/1996 tanggal 11 Maret 1996
- c. Menteri Pertanian RI No. 334/Kpts/KP.510/94 tanggal 3 Mei 1994

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

“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”.

b. Misi

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

3. Job Description

a. Administratur

- 1) Melaksanakan dan mengamankan program kegiatan secara keseluruhan yang telah ditetapkan Direksi dalam pengelolaan Pabrik Gula.
- 2) Memimpin dan mengkoordinir tugas para Kepala Bagian di Pabrik Gula agar terdapat kesatuan tindak dalam melaksanakan kegiatan operasional yang terpadu guna mencapai target produksi secara efektif dan efisien.
- 3) Mengelola serta mempertanggung-jawabkan penggunaan sumber daya manusia, sumber dana dan sarana/peralatan pabrik termasuk Pengadaan Bahan, Barang dan Jasa sesuai norma yang berlaku.

b. Kepala Bagian Tuk/Umum

- 1) Bagian TUK/Umum membantu administratur dalam merencanakan, mengatur dan mengkoordinasikan serta mengawasi kegiatan-kegiatan di Sub Bagian Pembukuan, Gudang, Keuangan dan HAK/Umum, untuk memenuhi system, tata cara dan ketentuan yang digariskan Direksi.
- 2) Merencanakan tugas-tugas di Bagian TUK/Umum sesuai dengan system dan peraturan yang berlaku dengan berpedoman pada RKAP.
- 3) Merencanakan dan mengatur pemanfaatan Sumber Daya Manusia di Bagian TUK/Umum.
- 4) Mengkoordinir penyusunan Rencana Kerja & Anggaran Perusahaan dan Permintaan Modal Kerja (PMK) dari seluruh Bagian.

c. Rc. Akuntansi

- 1) Menjalankan kebijaksanaan dan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh Kepala Bagian TUK/Umum dalam bidang pembukuan sesuai penggarisan Administratur dan Direksi.
- 2) Membantu Kepala Bagian Tuk/Umum dalam merencanakan penyusunan RKAP Pabrik Gula .
- 3) Merencanakan/peraturan tugas-tugas di Sub Bagian Pembukuan.
- 4) Mengkoordinasikan tugas-tugas bidang KVA/Pengadaan, MVA/Gudang Material, Administrasi Hasil dan Gudang Gula.

d. Rc Keuangan

- 1) Penyelesaian Laporan Keuangan/NERACA

- 2) Wasrik administrasi Hasil, Gudag Gula.
 - 3) Wasrik Laporan LM. Umum.
 - 4) Pembukuan analisa, Prognosa/Exercise.
 - 5) Kompilir Penyusunan RKAP..
- e. Kepala Hak/Umum
- 1) Melaksanakan kebijaksanaan dan neraca kerja yang telah ditetapkan oleh Kepala TUK/Umum dalam Bidang Sumber Daya Manusia sesuai penggarisan Administratur dan Direksi.
 - 2) Menyelenggarakan administrasi kepegawaian.
 - 3) Mengkoordinir pembuatan daftar gaji dan mengawasi pembayaran gaji, pensiunan, santunan social, upah terbang, IPL dan semua hak-hak yang berhubungan dengan karyawan.
 - 4) Menyelenggarakan urusan kepegawaian meliputi urusan pendidikan, urusan Asuransi serta urusan dengan instansi yang terkait dalam hal ketenagakerjaan.
- f. Staf Keuangan
- 1) Melaksanakan dan mengkoordinir kegiatan operasional Bidang Keuangan menurut kebijaksanaan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh Administratur Cq. Kabag. TUK/Umum.
 - 2) Mengawasi/memonitor/mengamankan setiap penyimpanan, penerimaan dan pengeluaran uang dan kertas berharga sesuai prosedur yang telah ditetapkan.
 - 3) Mengawasi tugas-tugas bawahan dan monitor bidang keuangan atas pelayanan untuk masing-masing pihak dan dijamin kebenarannya.

- 4) Pelaksanaan tugas sehari-hari sebagai pembantu Kepala Bagian TUK.

g. Staf Gudang Material

- 1) Menjalankan kebijakan dan rencana kerja bidang pergudangan sesuai ketetapan Kepala TUK/Umum berdasarkan penggarisan Administratur dan Direksi.
- 2) Membantu Kepala TUK/Umum dalam hal perencanaan, pengorganisasian, serta pengawasan karyawan Bagian Gudang Material.
- 3) Menyelenggarakan Administrasi Gudang Material (MVA) sesuai ketentuan yang berlaku.
- 4) Mengatur menjaga keselamatan dan keamanan barang yang disimpan di Gudang dengan resiko yang seminimal mungkin, antara lain penyusutan jumlah (fisik), kemerosotan kualitas dan kemungkinan kehilangan.

h. Staf Gudang Gula

- 1) Menjalankan kebijakan dan rencana kerja bidang pergudangan sesuai ketetapan Kepala TUK/Umum berdasarkan penggarisan Administratur dan Direksi.
- 2) Membantu Kepala TUK/Umum dalam hal perencanaan, pengorganisasian, serta pengawasan karyawan Bagian Gudang Gula.
- 3) Menyelenggarakan Administrasi Gudang Gula sesuai ketentuan yang berlaku.

- 4) Mengatur menjaga keselamatan dan keamanan gula yang disimpan di gudang dengan resiko yang seminimal mungkin, antara lain penyusutan jumlah (fisik), kemerosotan kualitas dan kemungkinan kehilangan.
- 5) Membuat Laporan Mutasi penerimaan dan pengeluaran gula.

i. Staf Pengadaan

- 1) Melaksanakan tugas yang diberikan oleh Kepala TUK untuk mengadakan/menyiapkan bahan barang yang dibutuhkan tiap bagian dengan pedoman RKAP, Persediaan Gudang dan prinsip-prinsip Pengadaan (5 Tepat : Tepat Waktu, Kualitas, Harga dan Tempat).
- 2) Mengkoordinir seksi pengadaan bahan/barang.
- 3) Merencanakan pengadaan bahan/barang sesuai keputusan tiap bagian dengan memperhatikan persediaan Gudang dan dana yang tersedia.
- 4) Menyiapkan baha/barang yang diminta tiap bagian sesuai tepat waktu.

j. Kepala Bagian Tanaman

- 1) Pimpinan/koordinator pengolahan produksi tanaman tebu dan pembina produktivitas kerja Bagian Tanaman.
- 2) Memimpin koordinator Bagian Tanaman sebagai Profit Center, antara lain :
 - a) Penyusunan AngkaDasar RKAP Tanaman & Pelayan Teknik (Peltek), Ternak dan Tebangan.

- b) Pembentukan susunan Organisasi Tanaman & Pelayan Teknik, Ternak dan Tebangan.
 - c) Penentuan target produksi & sasaran kerja masing-masing Rayon Tanaman.
- k. Sinder Kebun Kepala
- 1) Pimpinan/Koordinator pengelolaan produksi tebu dan pembina produktivitas kerja Bagian Tanaman.
 - 2) Memimpin, mengkoordinir, melaksanakan, mengawasi dan mengevaluasi tugas pekerjaan, kultur teknis tanaman dan administrasinya sesuai dengan kuantitatif, kualitatif waktu dan biaya yang ditentukan.
 - 3) Membantu secara aktif Kepala Tanaman dalam menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP).
 - 4) Membuat rencana kerja mingguan dan bulanan.
- l. Kepala Tebang & Angkut
- 1) Memimpin/membawahi beberapa Sub. Seksi
 - 2) Sebagai Cost Center pada Perk.513.00
 - 3) Mengontrol/memberi petunjuk/saran di dalam pelaksanaan macam pekerjaan di masing-masing Sub. Seksi.
 - 4) Menyetujui/pengawasan permintaan biaya-biaya pelaksanaan pekerjaan.
 - 5) Memimpin pelaksanaan pasca panen (tebang angkut) kelancaran tebangan/angkutan sesuai kapasitas pabrik, perbaikan Infra Struktur, Pengolahan, Angkutan.
 - 6) Membuat proposal tebang angkut.

m. Kepala Pelayanan Teknik

- 1) Melaksanakan kebijaksanaan dan rencana kerja yang telah ditetapkan Kepala Tanaman dalam Bidang Peltek sesuai penggarisan Administratur dan Direksi.
- 2) Menyusun rencana anggaran belanja, anggaran modal kerja.
- 3) Memimpin, merencanakan, mengkoordinir dan mengendalikan kegiatan dalam bengkel meliputi revisi dan pemeliharaan baik fisik maupun secara administrasi.
- 4) Menyusun rencana kebutuhan bahan bakar, pelumas, suku cadang dan lain-lain lewat AU, 20 atau MPBB.

n. Kepala Bagian Instalasi

- 1) Mengkoordinir kegiatan masinis dalam melaksanakan tugas agar lebih efektif dan efisien
- 2) Memimpin, merencanakan, mengkoordinir serta mengendalikan semua aktifitas bidang instalasi.
- 3) Membuat RJP/RKAP Bidang instalasi
- 4) Membuat/menyusun permintaan modal kerja (PMK) daftar permintaan kebutuhan bahan/barang instalasi, serta mengendalikan penggunaannya.
- 5) Membuat laporan kemajuan pekerjaan revisi peralatan diluar masa giling.
- 6) Membuat laporan pelaksanaan giling serta hambatan-hambatan dan upaya yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.

o. Masinis/ Pembantu Masinis St. Pemurnian, Penguapan & Water Treatment

- 1) Membantu Kepala Instalasi di Boiling I mengarahkan karyawan untuk taat kepada kedisiplinan bekerja dan keselamatan kerja.
- 2) Perencana, mengkoordinasi, melaksanakan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan revisi di Boiling I.
- 3) Membantu secara efektif Kepala Instalasi dalam menyusun RKAP Stasiun Pemurnian, Penguapan dan Water Treatment, baik rencana Investasi maupun rencana Eksploitasi.
- 4) Membuat rencana biaya/kebutuhan bahan PMK sesuai skala prioritas pekerjaan di Boiling I dengan berpedoman kepada RKAP.
- 5) Mencatat dan mengawasi pelaksanaan/kemajuan pekerjaan revisi Boiling I, disertai evaluasi kemajuan biayanya/penggunaan dana.

p. Masinis/Pembantu Masinis St.Listrik

- 1) Memimpin mengkoordinasikan, merencanakan dan mengkoordinasikan serta mengendalikan semua kegiatan di stasiun listrik sesuai kebijaksanaan dan rencana kerja.
- 2) Merencanakan, mengedalikan mengkoordinasikan semua kegiatan di stasiun listrik.
- 3) Membantu kepala instalasi dalam menyusun RKAP.
- 4) Membuat rencana biaya bulanan (PMK), berdasarkan skala prioritas pekerjaan dengan pedoman RKAP.
- 5) Menyiapkan, merawat/memelihara dan mengamankan semua peralatan bidang stasiun listrik.

q. Masinis/Pembantu Masinis St.Besali

- 1) Melaksanakan perawatan, pemeliharaan, pengamanan, seluruh peralatan besali sehingga peralatan tersebut siap dioperasikan dalam masa giling maupun luar masa giling.
- 2) Mengkoordinasikan seluruh kegiatan karyawan besali agar semua aktifitas pekerjaan dapat efektif dan efisien dalam rangka mencapai sasaran yang ditetapkan.
- 3) Membantu kepala instalasi menyusun RKAP Stasiun Besali
- 4) Menyusun kebutuhan bahan/barang untuk keperluan revisi dalam skala mingguan dan bulanan.
- 5) Membuat schedule pelaksanaan revisi peralatan dan mengevaluasi setiap tengah bulan, kemudian hasil evaluasi dilaporkan ke kepala instalasi.

r. Masinis/Pembantu Masinis St.Ketel

- 1) Melaksanakan perawatan, pemeliharaan, pengamanan, seluruh peralatan ketel sehingga peralatan tersebut siap dioperasikan dalam masa giling.
- 2) Mengkoordinasikan seluruh kegiatan karyawan ketel agar semua aktifitas pekerjaan dapat efektif dan efisien dalam rangka mencapai sasaran yang ditetapkan.
- 3) Menyusun kebutuhan bahan/barang untuk keperluan revisi dalam skala mingguan dan bulanan (PMK)
- 4) Membuat schedule pelaksanaan revisi peralatan dan mengevaluasi setiap tengah bulan, kemudian hasil evaluasi dilaporkan ke kepala Instalasi

- 5) Mengkoordinasi seluruh karyawan ketel, agar semua aktifitas pekerjaan revisi alat dapat efektif dan efisien, melalui pembinaan dan motivasi.
- s. Pengawas Stasiun Teknik Sipil Instalasi
- 1) Melaksanakan aturan perusahaan yang dijabarkan oleh Administratur / Kepala Instalasi demi tercapainya hasil akhir yang menguntungkan perusahaan.
 - 2) Menyusun rencana kerja dan anggaran pendapatan (RKAP) St. Teknik Sipil Instalasi
 - 3) Menyusun rencana kerja dan anggaran pendapatan (RKAP) St. Teknik Sipil Instalasi
 - 4) Membuat rencana kerja luar masa giling dan dalam masa giling st. Teknik Sipil Instalasi
 - 5) Mengawasi langsung pelaksanaan pekerjaan dan memberikan motivasi kepada karyawan dibawahnya
 - 6) Membuat usulan kondite karyawan pelaksana di st. Teknik Sipil Instalasi untuk bahan pertimbangan Kepala Instalasi/Administratur untuk kenaikan pangkat/golongan.
- t. Masinis/Pembantu Masinis St.Turbine, Diesel, Instrument
- 1) Membantu secara aktif terhadap pelaksanaan tugas-tugas atasan untuk mempersiapkan pabrik pada Bagian Turbine/Diesel/Instrument baik keputusan secara Teknik maupun non Teknik.
 - 2) Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Pendapatan (RKAP) pada Stasiun Turbine/ Diesel/Instrument.

- 3) Menjembatani hubungan dua arah, baik dari Kepala Instalasi ke karyawan atau sebaliknya.
 - 4) Membina kerjasama yang baik dalam Masa Giling maupun Luar Masa Giling.
 - 5) Mengendalikan pemakaian biaya sesuai dengan RKAP yang ditetapkan oleh atasan.
- u. Masinis/Pembantu Masinis St.Gilingan
- 1) Perencana mengkoordinasikan, melaksanakan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan di St. Gilingan.
 - 2) Membantu Kepala Instalasi dalam menyusun RKAP di St. Gilingan.
 - 3) Mencatat dan mengawasi pelaksanaan kemajuan revisi di St. Gilingan.
 - 4) Mengusulkan kenaikan golongan dan promosi karyawan St. Gilingan.
 - 5) Mengusulkan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin.
- v. Kepala Bagian Pengolahan
- 1) Memimpin, merencanakan, mengkoordinir serta mengawasi pelaksanaan semua kegiatan bidang Pengolahan sesuai kebijaksanaan dan rencana kerja yang telah ditetapkan administrates Administratur sesuai penggarisan Direksi.
 - 2) Bertanggung jawab atas pelaksanaan fungsi pabrikasi, mulai tebu terambang sampai pengurangan gula agar dapat mencapai mutu produksi secara efektif serta pengolahan Water Treatment plant dan Effluent Treatment Plant.

- 3) Membantu secara efektif Administratur dalam menyusun RKAP Bidang Pengolahan.
 - 4) Mengkoordinir dan mengendalikan seluruh aktivitas di Bagian Pengolahan termasuk melakukan usaha pencegahan dan pemecahan masalah teknis dalam proses pengolahan tebu.
 - 5) Bersama-sama Kepala Bagian Teknik merencanakan dan menyelenggarakan investasi dan rehabilitasi pabrik.
- w. Kemiker Kepala/Pembantu Kemiker Pengolahan
- 1) Secara aktif membantu pelaksanaan tugas-tugas Kepala Pabrikasi dalam menjalankan kebijaksanaan atas kelancaran jalannya proses pengolahan (produksi) yang benar dan ekonomis
 - 2) Membantu melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang cermat dan akurat atas jalannya proses produksi sesuai rencana kerja yang ditetapkan oleh kepala Pabrikasi.
 - 3) Melaksanakan kebijaksanaan yang ditetapkan Kepala Pabrikasi sesuai digariskan Administratur.
 - 4) Membantu Kepala Pabrikasi dalam melaksanakan koordinasi dengan Bagian Instalasi (DMG/LMG).
 - 5) Mewakili Kepala Pabrikasi dalam hal yang bersangkutan berhalangan hadir karena sakit, cuti.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada 71 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap karyawan. Hal ini dilakukan dengan harapan bahwa informasi ini dapat menjadi masukan bagi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone dalam menyusun strategi keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan karakteristik kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Karakteristik/identitas responden ini berdasarkan jenis kelamin, usia responden, dan Pendidikan. Oleh karena itu, uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | Jumlah responden | Presentase |
|---------------|------------------|-------------|
| Pria | 36 | 50,7% |
| Wanita | 35 | 49,3% |
| Jumlah | 71 | 100% |

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.1 (Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis kelamin), menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin pria lebih banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 36 orang atau 50,7%, dibandingkn dengan

responden yang berjenis kelamin wanita berjumlah 35 atau 49,3%, responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah Responden | Presentase |
|---------------|------------------|-------------|
| <20 tahun | 6 | 8,5% |
| 21-30 | 21 | 29,6% |
| 31-40 | 35 | 49,3% |
| > 40 | 9 | 12,7% |
| Jumlah | 71 | 100% |

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 (Karakteristik Responden Berdasarkan Usia), menunjukkan bahwa responden yang berusia 31-40 tahun merupakan yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 35 orang atau 49,3%, responden yang berusia 21-30 tahun yaitu 21 orang atau 29,6%, >40 tahun yaitu 9 orang dan yang paling sedikit menjadi responden yaitu responden yang berusia <20 tahun yaitu berjumlah 6 orang atau 8,5%

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pekerjaan | Jumlah Responden | Presentase |
|---------------|------------------|-------------|
| SMA | 25 | 35,2% |
| Diploma | 16 | 22,5% |
| S1 | 30 | 42,3% |
| Jumlah | 71 | 100% |

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.3 (Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan), menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan S1 merupakan yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 30 orang atau 42,3%, responden yang memiliki pendidikan SMA berjumlah 25 orang atau 35,2%, dan yang paling sedikit menjadi responden yaitu responden yang memiliki pendidikan Diploma, terdiri dari 16 orang atau 22,5%.

2. Deskripsi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Perhitungan Skor Variabel Independen (X)

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel independent yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja maka dapat dilihat sebagai berikut:

a. Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Indikator-indikator dari kategori ini terdiri atas yaitu penyusunan barang, penyimpanan barang, penyediaan alat pelindungan diri, pencahayaan tempat kerja dan emosi akibat tekanan pekerjaan dengan indikator tersebut dipresentasikan dalam lima pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keselamatan Kerja

| Tanggapan | | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Rata-rata |
|-----------|------|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|------|---------------------|-----|-----------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1. | X1.1 | 7 | 9,9 | 38 | 53,5 | 21 | 29,6 | 5 | 7,0 | - | - | 3,6620 |
| 2. | X1.2 | 10 | 14,1 | 43 | 60,6 | 14 | 19,7 | 3 | 4,2 | 1 | 1,4 | 3,8169 |
| 3. | X1.3 | 8 | 11,3 | 35 | 49,3 | 24 | 33,8 | 4 | 5,6 | - | - | 3,6620 |
| 4. | X1.4 | 3 | 4,2 | 19 | 26,8 | 32 | 45,1 | 17 | 23,9 | - | - | 3,1127 |
| 5. | X1.5 | 3 | 4,2 | 9 | 12,7 | 29 | 40,8 | 27 | 38,0 | 3 | 4,2 | 2,7465 |

Sumber : Sumber data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.4 (tanggapan responden terhadap variabel keselamatan kerja) dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kategori keselamatan kerja memiliki rata-rata paling tinggi dilihat dari rata-rata pertanyaan X1.2 (penyimpanan barang) yaitu 3,8169, sedangkan rata-rata yang paling rendah yaitu X1.5 (emosi) dengan rata-rata yaitu 2,7465.

b. Variabel Kesehatan Kerja (X2)

Indikator-indikator dari kategori ini terdiri atas lima, yaitu pemeriksaan karyawan secara berkala, jaminan kesehatan karyawan, penyediaan obat pertolongan pertama, kebersihan lingkungan kerja, dan fasilitas kerja pendukung kesehatan dengan

indikator tersebut dipresentasikan dalam lima pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kesehatan Kerja

| Tanggapan | | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Rata-rata |
|-----------|------|---------------|-----|--------|------|---------------|------|--------------|------|---------------------|-----|-----------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1. | X2.1 | 1 | 1,4 | 38 | 53,5 | 24 | 33,8 | 5 | 7,0 | 3 | 4,2 | 3,4085 |
| 2. | X2.2 | 1 | 1,4 | 42 | 59,2 | 16 | 22,5 | 7 | 9,9 | 5 | 7,0 | 3,3803 |
| 3. | X2.3 | 1 | 1,4 | 42 | 59,2 | 13 | 18,3 | 12 | 16,9 | 3 | 4,2 | 3,3662 |
| 4. | X2.4 | 1 | 1,4 | 39 | 54,9 | 19 | 26,8 | 6 | 8,5 | 6 | 8,5 | 3,3239 |
| 5. | X2.5 | 4 | 5,6 | 40 | 56,3 | 18 | 25,4 | 7 | 9,9 | 2 | 2,8 | 3,5211 |

Sumber : Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.5 (tanggapan responden terhadap variabel kesehatan kerja) dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kategori kesehatan kerja memiliki rata-rata paling tinggi dilihat dari rata-rata pertanyaan X2.2 (jaminan kesehatan) yaitu 3,3803 sedangkan rata-rata yang paling rendah yaitu X2.4 (petugas kebersihan) dengan rata-rata yaitu 3,3239.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan dan Perhitungan Skor Variabel Dependen (Y)

Indikator-indikator dari kategori ini terdiri atas tiga, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu dengan indikator

tersebut dipresentasikan dalam lima pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

| Tanggapan | | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Rata-rata |
|-----------|--------------|---------------|-----|--------|------|---------------|------|--------------|------|---------------------|-----|-----------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1. | Yno.1 | - | - | 44 | 62,0 | 22 | 31,0 | 5 | 7,0 | - | - | 3,5493 |
| 2. | Yno.2 | 5 | 7,0 | 24 | 33,8 | 33 | 46,5 | 8 | 11,3 | 1 | 1,4 | 3,3380 |
| 3. | Yno.3 | 4 | 5,6 | 37 | 52,1 | 17 | 23,9 | 11 | 15,5 | 2 | 2,8 | 3,4225 |
| 4. | Yno.4 | 3 | 4,2 | 30 | 42,3 | 32 | 54,1 | 6 | 8,5 | - | - | 3,4225 |
| 5. | Yno.5 | 6 | 8,5 | 29 | 40,8 | 25 | 35,2 | 9 | 12,7 | 2 | 2,8 | 3,3944 |

Sumber : Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.6 (Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan) dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kategori Kinerja Karyawan memiliki rata-rata paling tinggi dilihat dari rata-rata pertanyaan Yno.1 (kualitas kerja) yaitu 3,5493, sedangkan rata-rata yang paling rendah yaitu Yno.2 (bekerja sesuai standar mutu) dengan rata-rata yaitu 3,3380.

C. Pengujian Validitas dan Realibilitas

1. Pengujian validitas

Uji validitas di gunakan untuk menguji ketepatan alat pengukur, dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu

kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan/ pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah/valid sebagai pembentuk indikator. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Validitas

| Variabel | Indikator | r tabel | r hitung | Sig | α (0,05) | Ket. |
|------------------------|-----------|---------|----------|-------|-----------------|-------|
| Keselamatan kerja (X1) | X1.1 | 0,233 | 0,638 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X1.2 | 0,233 | 0,649 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X1.3 | 0,233 | 0,571 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X1.4 | 0,233 | 0,394 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | X1.5 | 0,233 | 0,577 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Kesehatan kerja (X2) | X2.1 | 0,233 | 0,325 | 0,006 | 0,05 | Valid |
| | X2.2 | 0,233 | 0,534 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X2.3 | 0,233 | 0,355 | 0,002 | 0,05 | Valid |
| | X2.4 | 0,233 | 0,522 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X2.5 | 0,233 | 0,498 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Kinerja karyawan (Y) | Yno. 1 | 0,233 | 0,492 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Yno. 2 | 0,233 | 0,456 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Yno. 3 | 0,233 | 0,575 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Yno. 4 | 0,233 | 0,513 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Yno.5 | 0,233 | 0,549 | 0,000 | 0,05 | Valid |

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-

variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki $\text{Sig} < 0,05$ dan nilai r hitung $> r$ tabel sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2. Pengujian realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk menentukan keandalan suatu pernyataan digunakan program komputer SPSS 22, sehingga diperoleh nilai Cronbach Alpha untuk tiap variabel penelitian. Hasil uji dapat dikatakan reliable apabila Cronbach Alpha $0,60$. (Imam Ghazali, 2007:41). Pengujian realibilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *alpha*. Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Realibilitas

| Variabel | Nilai Hitung Alpha Cronbach | Keterangan |
|------------------------|-----------------------------|------------|
| Keselamatan kerja (X1) | 0,710 | Realibel |
| Kesehatan Kerja (X2) | 0,602 | Realibel |
| Kinerja karyawan (Y) | 0,674 | Realibel |

Sumber: data diolah tahun 2018

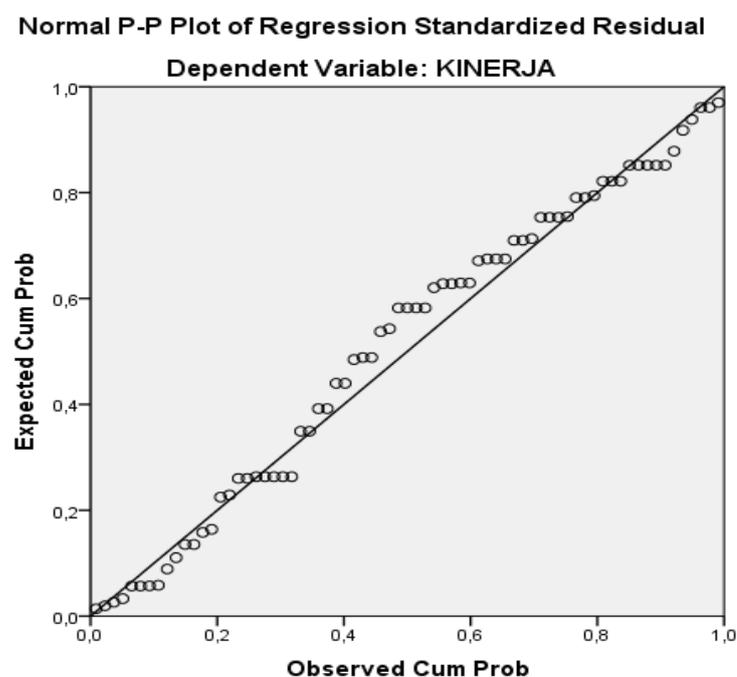
Berdasarkan tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *cronbach alpha* di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pengukur variabel dan kuesioner adalah *reliable* yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

D. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui model telah memenuhi asumsi BLUE (*Best linier unbiased estimator*) atau tidak, maka perlu dilakukan beberapa pengujian yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas

a. Uji normalitas



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan analisis kurva pada gambar 4.1 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram (sebaran garis disepanjang garis diagonal) dan mengikuti regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

b. Uji multikolinearitas

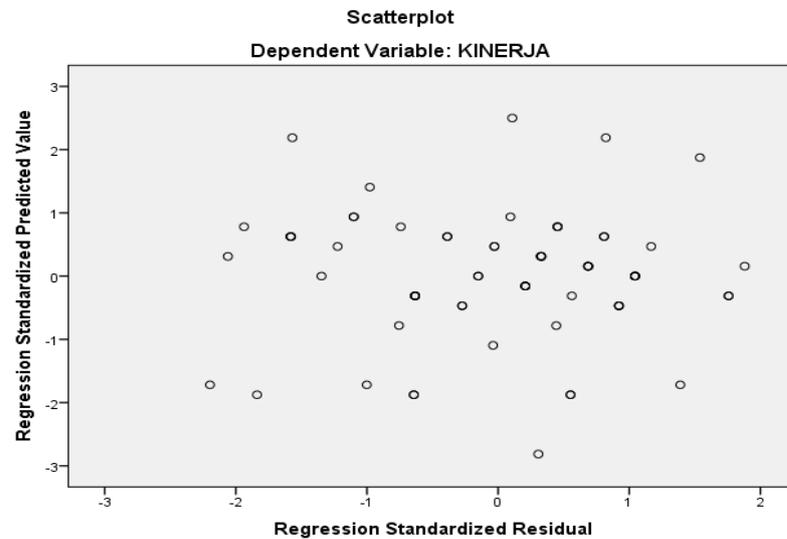
Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

| Variabel bebas | Tolerance | VIF | Keterangan |
|------------------------|------------------|------------|-------------------------|
| Keselamatan kerja (X1) | 0,197 | 5,087 | Bebas multikolinearitas |
| Kesehatan kerja (X2) | 0,197 | 5,087 | Bebas multikolinearitas |

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa semua nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 0,1. Ini menunjukkan bahwa keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan tidak terbukti, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas terpenuhi.

c. Uji heteroskedastisitas



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.6 diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

2. Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara XIV(persero) PG.CAMMING KABUPATEN BONE. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 22 for windows, sedangkan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linear berganda adalah 95% atau dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$).

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | ket |
|--|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|--------------------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 1,874 | 0,841 | | 2,228 | 0,029 | |
| Keselamatan kerja (X1) | 0,597 | 0,100 | 0,646 | 5,970 | 0,000 | Positif Signifikan |
| Kesehatan kerja (X2) | 0,300 | 0,111 | 0,293 | 2,709 | 0,009 | Positif Signifikan |
| R = 0,918 R Square = 0,843 F = 183,059 Signifikansi = 0,000 | | | | | | |

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.10 (Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda) diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,874 + 0,597X_1 + 0,300X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai *constan* (b_0)= 1,874

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat sebesar 1,874 atau dengan kata lain variabel keputusan kinerja karyawan (Y) akan konstan sebesar 1,874 jika tidak dipengaruhi Keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2).

- b. Keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)/ b_1 = 0,597

Variabel Keselamatan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,597, ini berarti jika variabel Keselamatan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,597. jika variabel Keselamatan kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan pula dengan asumsi bahwa variabel $X_2 = 0$.

- c. Kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)/ $b_2 = 0,300$

Kesehatan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,300, ini berarti jika variabel Kesehatan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,300. Jika variabel Kesehatan kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan pula dengan asumsi bahwa variabel bebas lain yaitu $X_1 = 0$.

3. Uji Hipotesis

- a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y secara parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 71 orang, sehingga pengujian menggunakan uji t dengan $df = n-2$ atau $df = 69$ orang, dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,99495

Tabel 4.11
Hasil Uji t

| Variabel Bebas | T | Signifikansi |
|-----------------------------|-------|--------------|
| Keselamatan kerja (X_1) | 5,970 | 0,000 |
| Kesehatan kerja (X_2) | 2,709 | 0,009 |

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22, maka diperoleh Uji-t dari tiap variabel X sebagai berikut:

a) Keselamatan kerja(X_1) terhadap kinerja karyawan(Y)

Pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel Keselamatan kerja (5,970) $> t_{tabel}$ (1.99547) dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu 0,000, sehingga H_1 yang berbunyi variabel Keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima, sedangkan H_0 yang berbunyi variabel Keselamatan kerjajidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone.

b) Kesehatan kerja(X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel Sosial (2,709) $> t_{tabel}$ (1.99547) dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu 0,009 sehingga H_1 yang berbunyi variabel Kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima, sedangkan H_0 yang berbunyi variabel Kesehatan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap

kinerja karyawan ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kesehatan kerjamempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone.

E. Pembahasan

Setelah melakukan analisa data, maka langkah selanjutnya yaitu membahas hasil data yang telah diperoleh tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki $t_{hitung}(5,970) > t_{tabel}(1.99547)$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan mempunyai hubungan yang searah antara variabel keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan program keselamatan kerja di PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone memiliki makna bagi peningkatan kinerja, Sehingga apabila keselamatan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Keselamatan kerja merupakan hal yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan keselamatan kondisi tempat kerja dan kondisi kerja bagi karyawannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Merysa Anjani et al. (2014) dengan judul pengaruh keselamatan

dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki $t_{hitung} (2,709) > t_{tabel} (1.99547)$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,05 < 0,009$. Maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan mempunyai hubungan yang searah antara variabel kesehatan kerja dan kinerja karyawan.

Kesehatan kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawannya baik maka perusahaan dapat mencapai target dan tujuan dengan optimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Afrizal Firmanzah et al. (2017) dengan judul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) dan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian beserta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya maka ditarik kesimpulan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan antara lain :

1. Dari hasil penelitian pihak PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone harus mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif dalam faktor keselamatan kerja di dalam lingkungan perusahaan, hal ini bertujuan agar dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai

dan karyawan dapat bekerja dengan maksimal, serta untuk menghindari resiko kecelakaan kerja baik dari fisik maupun psikis.

2. Dari hasil penelitian pihak PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Boneuntuk harus memperhatikan khususnya kondisi kesehatan karyawannya. Terjaganya kondisi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang mencakup jaminan kesehatan, pelayanan kesehatan dan pemeriksaan tenaga kerja kepada setiap karyawan. Hal ini bertujuan agar kinerja karyawan tersebut dapat meningkat karena setiap karyawan mendapat pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.
3. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, et.al. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). *JAB*. Vol.9 No.1
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Universitas Diponegoro: Semarang
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Bandung
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM Buku 1*. Indeks: Jakarta
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Supervisor)*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Andi
- Firmanzah, et.al. 2017. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur. *JAB*. Vol.42 No.2
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit FEUI: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali: Jakarta
- Juwitasari, et.al. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan). *JAB*. Vol. 5 No.2
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Cetakan Ke-2. PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Mangkunegara, A.A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mangkunegara, A.A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta

- Nursalam. 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Edisi 2. Salemba Medika: Jakarta
- Pasolong, Harbani. 2011. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta: Bandung
- Sholihah, Qomariyatus & Wahyudi Kuncoro. 2014. *Keselamatan Kesehatan Kerja : Konsep Perkembangan dan Implementasi Budaya Keselamatan*. EGC: Jakarta
- Sucipto, CD. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Gosyen Publishing. Yogyakarta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya*. CAPS: Yogyakarta
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press: Malang
- Torang, S. 2013. *Organisasi & Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Alfabeta: Bandung
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 dan Pasal 87 tentang Ketenagakerjaan
- Paramita, C.C., dan Wijayanto, A. 2012. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) APJ. Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.1. No.1
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres: Jakarta

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 (Kuesioner Penelitian)

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV (PERSERO) PABRIK GULA CAMMING KABUPATEN BONE

Petunjuk Pengisian :

1. Mohon di baca dan di pahami tiap pertanyaan dalam lembar angket berikut serta diisi dengan teliti, lengkap dan jujur.
2. Jawaban harus merupakan jawaban pribadi bukan jawaban kelompok. Dalam hal ini tidak ada jawaban yang benar atau salah, yang penting jawaban bapak/ibu/sdr(i) benar-benar tepat dengan situasi yang dirasakan.
3. Tiap-tiap jawaban yang bapak/ibu/sdr(i) berikan pada kami merupakan bantuan yang tidak ternilai bagi penelitian kami dan bersifat rahasia. Untuk itu, kami menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya.
4. Beri tanda cek (√) pada jawaban-jawaban dari pertanyaan-pertanyaan di bawah ini yang paling sesuai menurut pendapat bapak/ibu/sdr(i).

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Profil Responden

- I. Jenis Kelamin :
- a. Pria b. Wanita
- II. Usia :
- a. < 20 tahun b. 21-30 tahun c. 31-40 tahun d. >40 tahun
- III. Pendidikan :
- a. SMA b. Diploma c. S1 d. S2

Variabel Keselamatan Kerja (X1)

| No. | Pertanyaan | SS | S | RR | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Penyusunan barang di gudang mempermudah pencarian dan pengambilan barang sesuai kebutuhan proyek. | | | | | |
| 2 | Penyimpanan barang untuk menjaga kualitas barang agar tidak terjadi accident. | | | | | |
| 3 | Perusahaan selalu menyediakan pelindung kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker (alat pelindung diri) yang dapat menghindarkan saya dari kecelakaan. | | | | | |
| 4 | Tempat kerja memiliki pencahayaan yang cukup | | | | | |
| 5 | Emosi yang tidak stabil akibat tekanan pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu. | | | | | |

Variabel kesehatan kerja (X2)

| No. | Pertanyaan | SS | S | RR | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Perusahaan melakukan pemeriksaan terhadap karyawan secara periodik/berkala. | | | | | |
| 2 | Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan. | | | | | |
| 3 | Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan. | | | | | |
| 4 | Perusahaan memiliki petugas yang mengurus kebersihan lingkungan kerja. | | | | | |
| 5 | Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan. | | | | | |

Variabel kinerja (Y)

| No. | Pertanyaan | SS | S | RR | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Saya memiliki tingkat kualitas kerja yang tinggi di dalam pekerjaan. | | | | | |
| 2 | Saya selalu bekerja sesuai standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan. | | | | | |
| 3 | Saya memiliki tingkat kualitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja. | | | | | |
| 4 | Saya memanfaatkan sarana perusahaan dengan baik dalam bekerja. | | | | | |
| 5 | Saya bekerja dengan mutu hasil yang efisien dan efektif. | | | | | |

Lampiran 2 (Tabulasi Data Mentah Responden)

| Keselamatan Kerja (X1) | | | | | Skor | Kesehatan Kerja (X2) | | | | | Skor | Kinerja Karyawan (Y) | | | | | Skor |
|------------------------|---|---|---|---|------|----------------------|---|---|---|---|------|----------------------|---|---|---|---|------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 16 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 11 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 11 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 17 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 13 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 13 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 14 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 16 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 17 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 13 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 13 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 14 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 13 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 13 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 13 |
| 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 13 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 13 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 |
| 2 | 2 | 3 | 5 | 1 | 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 |
| 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 15 | 3 | 5 | 3 | 4 | 1 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 15 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 19 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 16 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 17 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 16 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 20 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 19 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 16 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 16 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 16 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 16 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 16 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 17 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 18 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 17 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 16 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 16 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 14 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 17 |
| 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 19 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 18 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 19 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 17 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 13 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 14 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 13 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 18 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 17 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 18 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 19 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 17 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 16 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 18 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 18 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 19 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 16 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 17 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 16 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 18 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 18 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 19 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 |

Lampiran 3 (Validitas dan Realibilitas)

Validitas Keselamatan Kerja

| | | Correlations | | | | | |
|--------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------------|
| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | TOTAL_ X1 |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | ,524** | ,398** | -,076 | ,041 | ,638** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,001 | ,529 | ,736 | ,000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| X1.2 | Pearson Correlation | ,524** | 1 | ,354** | -,124 | ,138 | ,649** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,002 | ,305 | ,251 | ,000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| X1.3 | Pearson Correlation | ,398** | ,354** | 1 | -,076 | ,019 | ,571** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,002 | | ,529 | ,872 | ,000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| X1.4 | Pearson Correlation | -,076 | -,124 | -,076 | 1 | ,314** | ,394** |
| | Sig. (2-tailed) | ,529 | ,305 | ,529 | | ,008 | ,001 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| X1.5 | Pearson Correlation | ,041 | ,138 | ,019 | ,314** | 1 | ,577** |
| | Sig. (2-tailed) | ,736 | ,251 | ,872 | ,008 | | ,000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| TOTAL_ X1 | Pearson Correlation | ,638** | ,649** | ,571** | ,394** | ,577** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |

Validitas Kesehatan Kerja

| | | Correlations | | | | | |
|--------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------------|
| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | TOTAL_ X2 |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | -,037 | -,236 | ,191 | -,104 | ,325** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,758 | ,047 | ,111 | ,390 | ,006 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| X2.2 | Pearson Correlation | -,037 | 1 | ,099 | ,020 | ,069 | ,534** |
| | Sig. (2-tailed) | ,758 | | ,410 | ,871 | ,568 | ,000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| X2.3 | Pearson Correlation | -,236* | ,099 | 1 | -,181 | ,080 | ,355** |
| | Sig. (2-tailed) | ,047 | ,410 | | ,130 | ,509 | ,002 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| X2.4 | Pearson Correlation | ,191 | ,020 | -,181 | 1 | ,103 | ,522** |
| | Sig. (2-tailed) | ,111 | ,871 | ,130 | | ,391 | ,000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| X2.5 | Pearson Correlation | -,104 | ,069 | ,080 | ,103 | 1 | ,498** |
| | Sig. (2-tailed) | ,390 | ,568 | ,509 | ,391 | | ,000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| TOTAL_ X2 | Pearson Correlation | ,325** | ,534** | ,355** | ,522** | ,498** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,006 | ,000 | ,002 | ,000 | ,000 | |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |

Validitas Kinerja Karyawan

| | | Correlations | | | | | |
|-------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|-------------|
| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | TOTAL_ Y |
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | -,143 | ,186 | ,401** | ,065 | ,492** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,235 | ,121 | ,001 | ,590 | |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| Y.2 | Pearson Correlation | -,143 | 1 | ,035 | ,021 | ,179 | ,456** |
| | Sig. (2-tailed) | ,235 | | ,773 | ,863 | ,134 | ,000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| Y.3 | Pearson Correlation | ,186 | ,035 | 1 | ,116 | ,054 | ,575** |
| | Sig. (2-tailed) | ,121 | ,773 | | ,334 | ,657 | ,000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| Y.4 | Pearson Correlation | ,401** | ,021 | ,116 | 1 | -,018 | ,513** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,863 | ,334 | | ,880 | ,000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| Y.5 | Pearson Correlation | ,065 | ,179 | ,054 | -,018 | 1 | ,549** |
| | Sig. (2-tailed) | ,590 | ,134 | ,657 | ,880 | | ,000 |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| TOTAL_ Y | Pearson Correlation | ,492** | ,456** | ,575** | ,513** | ,549** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |

Realibilitas Keselamatan Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| ,710 | 6 |

Realibilitas Kesehatan Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| ,602 | 6 |

Realibilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| ,674 | 6 |

Lampiran 4 (Tabel *Frequency* Variabel Bebas)

Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Statistics

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 |
|------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N | Valid | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 3.6620 | 3.8169 | 3.6620 | 3.1127 | 2.7465 |

X1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 5 | 7.0 | 7.0 | 7.0 |
| | 3.00 | 21 | 29.6 | 29.6 | 36.6 |
| | 4.00 | 38 | 53.5 | 53.5 | 90.1 |
| | 5.00 | 7 | 9.9 | 9.9 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | 2.00 | 3 | 4.2 | 4.2 | 5.6 |
| | 3.00 | 14 | 19.7 | 19.7 | 25.4 |
| | 4.00 | 43 | 60.6 | 60.6 | 85.9 |
| | 5.00 | 10 | 14.1 | 14.1 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 4 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | 3.00 | 24 | 33.8 | 33.8 | 39.4 |
| | 4.00 | 35 | 49.3 | 49.3 | 88.7 |
| | 5.00 | 8 | 11.3 | 11.3 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 17 | 23.9 | 23.9 | 23.9 |
| | 3.00 | 32 | 45.1 | 45.1 | 69.0 |

| | | | | | |
|--|-------|----|-------|-------|-------|
| | 4.00 | 19 | 26.8 | 26.8 | 95.8 |
| | 5.00 | 3 | 4.2 | 4.2 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

X1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 3 | 4.2 | 4.2 | 4.2 |
| | 2.00 | 27 | 38.0 | 38.0 | 42.3 |
| | 3.00 | 29 | 40.8 | 40.8 | 83.1 |
| | 4.00 | 9 | 12.7 | 12.7 | 95.8 |
| | 5.00 | 3 | 4.2 | 4.2 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

Variabel Kesehatan (X2)**Statistics**

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 |
|------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N | Valid | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 3.4085 | 3.3803 | 3.3662 | 3.3239 | 3.5211 |

X2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 3 | 4.2 | 4.2 | 4.2 |
| | 2.00 | 5 | 7.0 | 7.0 | 11.3 |
| | 3.00 | 24 | 33.8 | 33.8 | 45.1 |
| | 4.00 | 38 | 53.5 | 53.5 | 98.6 |
| | 5.00 | 1 | 1.4 | 1.4 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 5 | 7.0 | 7.0 | 7.0 |
| | 2.00 | 7 | 9.9 | 9.9 | 16.9 |
| | 3.00 | 16 | 22.5 | 22.5 | 39.4 |
| | 4.00 | 42 | 59.2 | 59.2 | 98.6 |
| | 5.00 | 1 | 1.4 | 1.4 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 3 | 4.2 | 4.2 | 4.2 |
| | 2.00 | 12 | 16.9 | 16.9 | 21.1 |
| | 3.00 | 13 | 18.3 | 18.3 | 39.4 |
| | 4.00 | 42 | 59.2 | 59.2 | 98.6 |
| | 5.00 | 1 | 1.4 | 1.4 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 6 | 8.5 | 8.5 | 8.5 |
| | 2.00 | 6 | 8.5 | 8.5 | 16.9 |
| | 3.00 | 19 | 26.8 | 26.8 | 43.7 |
| | 4.00 | 39 | 54.9 | 54.9 | 98.6 |
| | 5.00 | 1 | 1.4 | 1.4 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 2 | 2.8 | 2.8 | 2.8 |
| | 2.00 | 7 | 9.9 | 9.9 | 12.7 |
| | 3.00 | 18 | 25.4 | 25.4 | 38.0 |
| | 4.00 | 40 | 56.3 | 56.3 | 94.4 |
| | 5.00 | 4 | 5.6 | 5.6 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 5 (Tabel *Frequency* Variabel Terikat)

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Statistics

| | | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 |
|------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N | Valid | 71 | 71 | 71 | 71 | 71 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 3.5493 | 3.3380 | 3.4225 | 3.4225 | 3.3944 |

Y1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 5 | 7.0 | 7.0 | 7.0 |
| | 3.00 | 22 | 31.0 | 31.0 | 38.0 |
| | 4.00 | 44 | 62.0 | 62.0 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | 2.00 | 8 | 11.3 | 11.3 | 12.7 |
| | 3.00 | 33 | 46.5 | 46.5 | 59.2 |
| | 4.00 | 24 | 33.8 | 33.8 | 93.0 |
| | 5.00 | 5 | 7.0 | 7.0 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 2 | 2.8 | 2.8 | 2.8 |
| | 2.00 | 11 | 15.5 | 15.5 | 18.3 |
| | 3.00 | 17 | 23.9 | 23.9 | 42.3 |
| | 4.00 | 37 | 52.1 | 52.1 | 94.4 |
| | 5.00 | 4 | 5.6 | 5.6 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 6 | 8.5 | 8.5 | 8.5 |
| | 3.00 | 32 | 45.1 | 45.1 | 53.5 |
| | 4.00 | 30 | 42.3 | 42.3 | 95.8 |
| | 5.00 | 3 | 4.2 | 4.2 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 2 | 2.8 | 2.8 | 2.8 |
| | 2.00 | 9 | 12.7 | 12.7 | 15.5 |
| | 3.00 | 25 | 35.2 | 35.2 | 50.7 |
| | 4.00 | 29 | 40.8 | 40.8 | 91.5 |
| | 5.00 | 6 | 8.5 | 8.5 | 100.0 |
| | Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 6 (Tabel Frequency Karakteristik Responden)

Jenis kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Pria | 36 | 50.7 | 50.7 | 50.7 |
| Wanita | 35 | 49.3 | 49.3 | 100.0 |
| Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid <20 | 6 | 8.5 | 8.5 | 8.5 |
| >40 | 9 | 12.7 | 12.7 | 21.1 |
| 21-30 | 21 | 29.6 | 29.6 | 50.7 |
| 31-40 | 35 | 49.3 | 49.3 | 100.0 |
| Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

Pendidikan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Diploma | 16 | 22.5 | 22.5 | 22.5 |
| S1 | 30 | 42.3 | 42.3 | 64.8 |
| SMA | 25 | 35.2 | 35.2 | 100.0 |
| Total | 71 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 7 (Regresi Linear Berganda)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,918 ^a | ,843 | ,839 | ,83663 | 2,417 |

- a. Predictors: (Constant), KESEHATAN KERJA, KESELAMATAN KERJA
 b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 256,263 | 2 | 128,131 | 183,059 | ,000 ^b |
| | Residual | 47,596 | 68 | ,700 | | |
| | Total | 303,859 | 70 | | | |

- a. Dependent Variable: KINERJA
 b. Predictors: (Constant), KESEHATAN KERJA, KESELAMATAN KERJA

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,874 | ,841 | | 2,228 | ,029 |
| | KESELAMATAN KERJA | ,597 | ,100 | ,646 | 5,970 | ,000 |
| | KESEHATAN KERJA | ,300 | ,111 | ,293 | 2,709 | ,009 |

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | KESELAMATAN KERJA | ,197 | 5,087 |
| | KESEHATAN KERJA | ,197 | 5,087 |

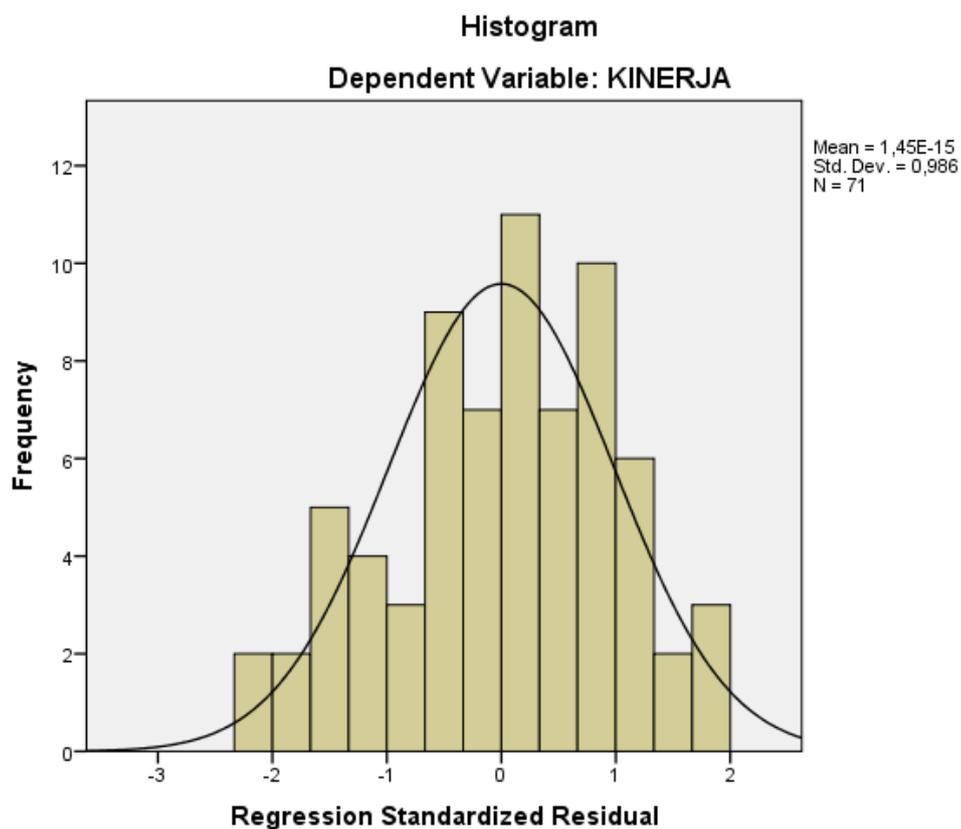
- a. Dependent Variable: KINERJA

Residuals Statistics^a

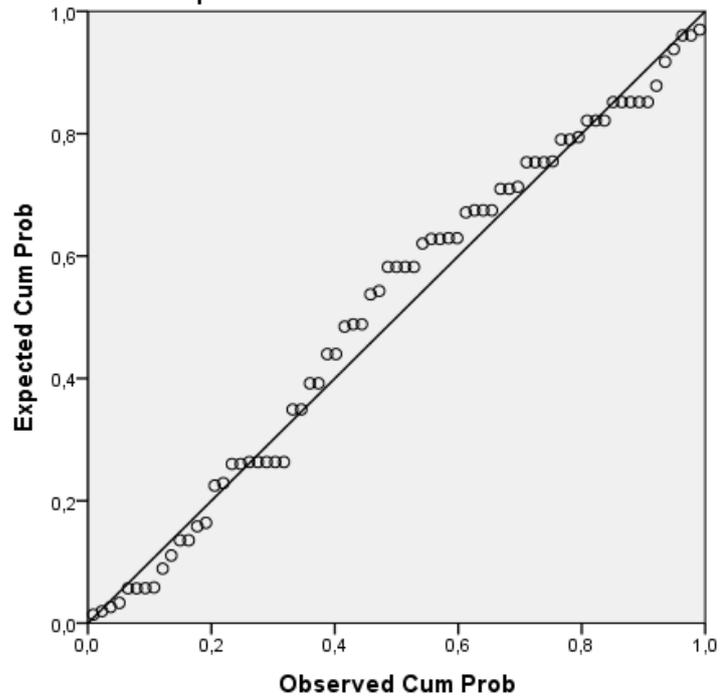
| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value | 11,7434 | 21,9098 | 17,1268 | 1,91335 | 71 |
| Residual | -1,83803 | 1,57308 | ,00000 | ,82459 | 71 |
| Std. Predicted Value | -2,814 | 2,500 | ,000 | 1,000 | 71 |
| Std. Residual | -2,197 | 1,880 | ,000 | ,986 | 71 |

a. Dependent Variable: KINERJA

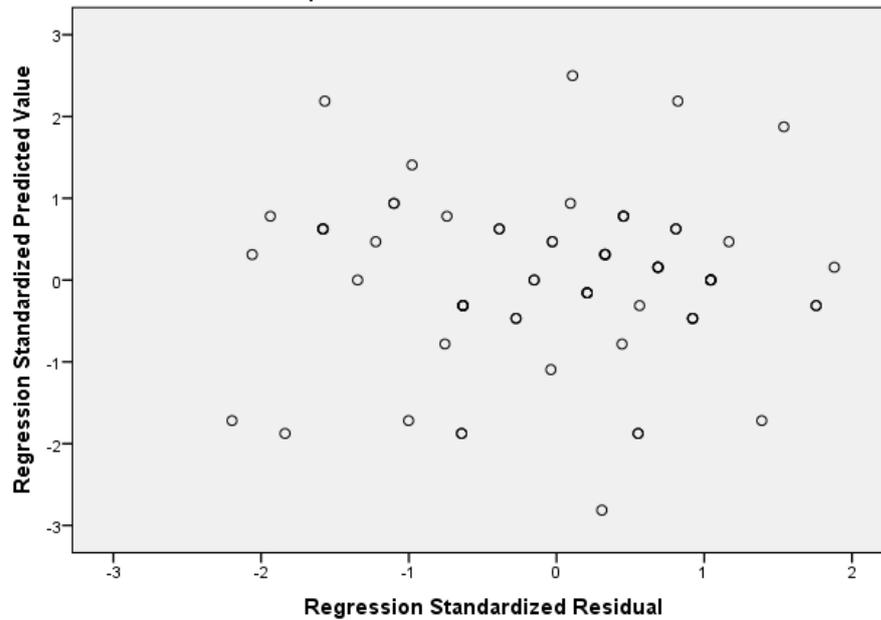
Lampiran 8 (Histogram, Heteroskeastisitas dan Normalitas)



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: KINERJA



Scatterplot
Dependent Variable: KINERJA



Lampiran 9 (Distribusi t Tabel, r Tabel)

(Distribusi t Tabel)

| Pr Df | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|----------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|-----------|
| | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 1 | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2 | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 3 | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 4 | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 6 | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |
| 41 | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42 | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43 | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44 | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |

| | | | | | | | |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 47 | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51 | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52 | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53 | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54 | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55 | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56 | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57 | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58 | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59 | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60 | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61 | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62 | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63 | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64 | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65 | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66 | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67 | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68 | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69 | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70 | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71 | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72 | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73 | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| 74 | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75 | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76 | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77 | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78 | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79 | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80 | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |
| 81 | 0.67753 | 1.29209 | 1.66388 | 1.98969 | 2.37327 | 2.63790 | 3.19392 |
| 82 | 0.67749 | 1.29196 | 1.66365 | 1.98932 | 2.37269 | 2.63712 | 3.19262 |
| 83 | 0.67746 | 1.29183 | 1.66342 | 1.98896 | 2.37212 | 2.63637 | 3.19135 |
| 84 | 0.67742 | 1.29171 | 1.66320 | 1.98861 | 2.37156 | 2.63563 | 3.19011 |
| 85 | 0.67739 | 1.29159 | 1.66298 | 1.98827 | 2.37102 | 2.63491 | 3.18890 |
| 86 | 0.67735 | 1.29147 | 1.66277 | 1.98793 | 2.37049 | 2.63421 | 3.18772 |
| 87 | 0.67732 | 1.29136 | 1.66256 | 1.98761 | 2.36998 | 2.63353 | 3.18657 |
| 88 | 0.67729 | 1.29125 | 1.66235 | 1.98729 | 2.36947 | 2.63286 | 3.18544 |
| 89 | 0.67726 | 1.29114 | 1.66216 | 1.98698 | 2.36898 | 2.63220 | 3.18434 |
| 90 | 0.67723 | 1.29103 | 1.66196 | 1.98667 | 2.36850 | 2.63157 | 3.18327 |
| 91 | 0.67720 | 1.29092 | 1.66177 | 1.98638 | 2.36803 | 2.63094 | 3.18222 |
| 92 | 0.67717 | 1.29082 | 1.66159 | 1.98609 | 2.36757 | 2.63033 | 3.18119 |
| 93 | 0.67714 | 1.29072 | 1.66140 | 1.98580 | 2.36712 | 2.62973 | 3.18019 |
| 94 | 0.67711 | 1.29062 | 1.66123 | 1.98552 | 2.36667 | 2.62915 | 3.17921 |
| 95 | 0.67708 | 1.29053 | 1.66105 | 1.98525 | 2.36624 | 2.62858 | 3.17825 |
| 96 | 0.67705 | 1.29043 | 1.66088 | 1.98498 | 2.36582 | 2.62802 | 3.17731 |
| 97 | 0.67703 | 1.29034 | 1.66071 | 1.98472 | 2.36541 | 2.62747 | 3.17639 |
| 98 | 0.67700 | 1.29025 | 1.66055 | 1.98447 | 2.36500 | 2.62693 | 3.17549 |
| 99 | 0.67698 | 1.29016 | 1.66039 | 1.98422 | 2.36461 | 2.62641 | 3.17460 |
| 100 | 0.67695 | 1.29007 | 1.66023 | 1.98397 | 2.36422 | 2.62589 | 3.17374 |

(Distribusi r Tabel)

| df=(N-k) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|----------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.025 | 0.025 | 0.025 | 0.025 | 0.05 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.05 | 0.05 | 0.05 | 0.05 | 0.1 |
| 1 | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2 | 0.9000 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3 | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4 | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5 | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6 | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7 | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8 | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9 | 0.5214 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10 | 0.4973 | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11 | 0.4762 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12 | 0.4575 | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13 | 0.4409 | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14 | 0.4259 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15 | 0.4124 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16 | 0.4000 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17 | 0.3887 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18 | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19 | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20 | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21 | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22 | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23 | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24 | 0.3297 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25 | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26 | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27 | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28 | 0.3061 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29 | 0.3009 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30 | 0.2960 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31 | 0.2913 | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32 | 0.2869 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33 | 0.2826 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34 | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35 | 0.2746 | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36 | 0.2709 | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37 | 0.2673 | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38 | 0.2638 | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39 | 0.2605 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40 | 0.2573 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41 | 0.2542 | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42 | 0.2512 | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43 | 0.2483 | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44 | 0.2455 | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45 | 0.2429 | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46 | 0.2403 | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47 | 0.2377 | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48 | 0.2353 | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49 | 0.2329 | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50 | 0.2306 | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |

| df=(N-k) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|----------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 51 | 0.2284 | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52 | 0.2262 | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53 | 0.2241 | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54 | 0.2221 | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55 | 0.2201 | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56 | 0.2181 | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57 | 0.2162 | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58 | 0.2144 | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59 | 0.2126 | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60 | 0.2108 | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61 | 0.2091 | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62 | 0.2075 | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63 | 0.2058 | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64 | 0.2042 | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65 | 0.2027 | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66 | 0.2012 | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67 | 0.1997 | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68 | 0.1982 | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69 | 0.1968 | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70 | 0.1954 | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71 | 0.1940 | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72 | 0.1927 | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73 | 0.1914 | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74 | 0.1901 | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75 | 0.1888 | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76 | 0.1876 | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77 | 0.1864 | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78 | 0.1852 | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79 | 0.1841 | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80 | 0.1829 | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81 | 0.1818 | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82 | 0.1807 | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83 | 0.1796 | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |
| 84 | 0.1786 | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| 85 | 0.1775 | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| 86 | 0.1765 | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| 87 | 0.1755 | 0.2084 | 0.2463 | 0.2717 | 0.3430 |
| 88 | 0.1745 | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |
| 89 | 0.1735 | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| 90 | 0.1726 | 0.2050 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |
| 91 | 0.1716 | 0.2039 | 0.2409 | 0.2659 | 0.3358 |
| 92 | 0.1707 | 0.2028 | 0.2396 | 0.2645 | 0.3341 |
| 93 | 0.1698 | 0.2017 | 0.2384 | 0.2631 | 0.3323 |
| 94 | 0.1689 | 0.2006 | 0.2371 | 0.2617 | 0.3307 |
| 95 | 0.1680 | 0.1996 | 0.2359 | 0.2604 | 0.3290 |
| 96 | 0.1671 | 0.1986 | 0.2347 | 0.2591 | 0.3274 |
| 97 | 0.1663 | 0.1975 | 0.2335 | 0.2578 | 0.3258 |
| 98 | 0.1654 | 0.1966 | 0.2324 | 0.2565 | 0.3242 |
| 99 | 0.1646 | 0.1956 | 0.2312 | 0.2552 | 0.3226 |
| 100 | 0.1638 | 0.1946 | 0.2301 | 0.2540 | 0.3211 |

Lampiran 10 (Surat Izin Penelitian)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

| | |
|----------------------------------|--------------------------------|
| Nomor : 013/05/C.4-II/VI/39/2018 | Makassar, 21 Dzulqaidah 1439 H |
| Lamp. : - | 03 Agustus 2018 M |
| Hal : Permohonan Izin Penelitian | |

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara XIV (PERSERO)
Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone

di-
Kabupaten Bone

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : **Andi Sabaruddin**
 Stambuk : **105720499814**
 Jurusan : **Manajemen**
 Judul Penelitian : **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (PERSERO) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone**

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Dekan ,


Ismail Rasulong, SE.,MM
 NBM-903078,-

Tembusan :
 1. Rektor Unismuh Makassar

Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221
 Menara Iqra Lantai 7 Kampus Talasalapang Makassar - Sulawesi Selatan

Lampiran 11 (Surat Balasan Penelitian)

| | | | | |
|---|-------------------|--|------------|-------------------|
|  | | PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV PABRIK GULA "CAMMING" FORM IZIN PENELITIAN | | |
| No Dokumen | No. Terbit | No. Revisi | Hal | Tgl Terbit |
| FOM/CM/AKU/01-22 | A | 00 | 1 Of 1 | 04-08-2017 |

Camming, 23 Agustus 2018

NO. JA-INSIP/18.020

Kepada Yth :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Makassar
 Di -
Makassar

IZIN PENELITIAN

Menunjuk surat saudara nomor 013/05/C.4-II/VI/39/2018 tanggal 03 Agustus 2018, pada dasarnya kami dapat menerima Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Untuk melaksanakan tugas Penelitian di Pabrik Gula Camming yaitu :

Nama : Andi Sabaruddin
 Stambuk : 105720499814
 Jurusan : Manajemen

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Selama melakukan kegiatan, perusahaan tidak menyediakan pemondokan dan fasilitas lainnya sehingga segala sesuatunya menjadi tanggungan yang bersangkutan.
2. Selama melakukan kegiatan, harus mematuhi segala ketentuan/peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Demikian untuk menjadi maklum.


Edwin Haswifar
 Administratur

PERINGATAN :
 Dokumen ini tidak boleh diperbanyak dengan cara apapun tanpa ijin tertulis dari MANAJEMEN PG. CAMMING

BIOGRAFI PENULIS



Andi sabaruddin panggilan **andi sabar** lahir di Bone, 27 Juli 1997 dari pasangan suami istri Andi Mappamiring dengan Suharniati. Peneliti adalah anak pertama dari 4 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Karaeng Bonto Tangnga No 10 Kec. Rappocini Makassar Sulse, Kota Makassar. Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD 284 Labuaja lulus tahun 2008, MTS Disamakan Palattae lulus tahun 2011, SMA Negeri 1 Kahu (sekarang SMA 6 Bone) lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.