Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada karyawan bagian produksi PT. Apie Indo Karunia)

Siti Nur Madina
Dodi W. Irawanto, SE.,M.Com, Ph.D
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

ABSTRAK

Karyawan merupakan salah satu aset terpenting yang dapat memberikan pengaruh besar terhadap kesuksesan dan kemajuan sebuah perusahaan sehingga perlu dijaga dengan baik. Salah satu upaya yang digunakan untuk memberikan perlindungan dan keamanan bagi karyawan adalah dengan mengimplementasikan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam lingkungan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh implementasi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinejra karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan melalui pendekatan kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Lokasi penelitian berada di PT. Apie Indo Karunia Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi secara keseluruhan dengan sampel sejumlah 80 orang karyawan PT Apie Indo Karunia. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan bagian personalia dan penyebaran kuesioner dengan perhitungan *skala likert.* Pengujian data menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Seluruh data dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 20 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh keselamatan kera (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) dan variabel keselamatan kerja (X_1) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,407.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Workers are one of the important assets that can give a big influence on the success and the development of a company. Therefore, they should be given, appropriate attention. One of the efforts of giving protection and safety for the workers is by implementing work safety and health program in their working environment. This research aims to know the effect of the implementation of work safety and health on the performance of workers. This explanatory research uses quantitative approach to identify the relation between independent and dependent variable. The research was carried out at PT. Apie Indo Karunia. The population is all workers of production department, where 80 people are selected as the sample. An interview on the head of human resource department was held to obtain the data. Questionnaire smeasured using Likert scale is also employed. The data were tested through research instrument tests,i.e. classical assumption test and Hypothesis testing. The data were analyzed through multiple linear regression analysis using SPSS version 20 for windows. The results showed that employee performance variable (Y) is significantly affected by the safety apes (X_1) and health (X_2) and safety variables (X_1) has the most dominant influence on employee performance (Y) that is equal to 0,407.

Keywords: Safety, Health, Worker Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap perusahaan. Setiap perusahaan memahami bahwa sumber daya manusia dari waktu ke waktu mampu memberikan kontribusi yang makin meningkat seiring makin meningkatnya kompetensi yang dimilikinya, serta kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan. Seiring dengan perkembangan peradaban manusia, tantangan dan potensi bahaya yang dihadapi dalam pekerjaan semakin banyak dan beragam. Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu hal terpenting untuk menghadapi tantangan tersebut. Ketika seorang karyawan tidak memiliki rasa keragu-raguan terhadap keamanannya dalam bekerja maka karyawan tersebut akan bekerja dengan baik. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan dan keamanan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). 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 aturan-aturan 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 (Mangkunegara, 2009).

Menurut Silalahi (1995) manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan operasional yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Kecelakaan bisa terjadi karena kondisi yang tidak membawa keselamatan kerja, atau perbuatan yang tidak selamat. Pencegahan kecelakaan, dana pemeliharaan dan kesehatan kerja tidak saja dinilai dari segi biayanya, tetapi juga dari segi manusianya. Kendala dalam proses kerja adalah penyakit. Tidak masuk kerja karena penyakit membawa dua kali lipat kerugian bagi perusahaan: kerugian dalam waktu kerja dan biaya untuk mengatasi penyakit tersebut. Perusahan mengenal dua kategori penyakit yang diderita tenaga kerja, yaitu penyakit umum dan penyakit akibat kerja. Penyakit umum adalah semua penyakit yang mungkin dapat di derita oleh setiap orang, baik yang bekerja, masih sekolah atau menganggur. Penyakit akibat kerja dapat timbul setelah seorang karyawan yang tadinya sehat memulai pekerjaannya.

Modal manusia adalah bekal pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan perusahaan melainkan siap melayani perusahaan selama kontrak kerja mereka. Pengalaman dan pelatihan adalah contoh dari unsur-unsur yang membentuk sumber daya manusia. Demikian pula, pelatihan K3, kapasitas individu untuk mengantisipasi dan mengenali bahaya, kemampuan untuk bereaksi dalam darurat atau kekuatan fisik pekerja adalah beberapa elemen dari modal keselamatan manusia (Villanueva dan Nunez, 2010).

Dikutip dari Republika (2016), Muji Handaya selaku Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PPK dan K3) Kementerian Ketenagakerjaan menyatakan bahwa salah satu penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja di Indonesia adalah masih rendahnya kesadaran akan pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di kalangan industri dan masyarakat. Dari jumlah angkatan kerja 2015 sebanyak 121 juta, secara faktual mereka baru mengetahui masalah K3 setelah memasuki dunia kerja. Masyarakat kita merupakan angkatan kerja dengan pendidikan rendah. Asumsinya, tak punya pengetahuan dan berperilaku K3. Sesuai dengan pendapat

Barthos (2001), bahwa penyebab kecelakaan kerja yang terbesar adalah faktor manusia, yaitu kurangnya kesadaran pengusaha dan tenaga kerja sendiri terutama dalam melaksanakan berbagai peraturan perundangan. Menurut Fajrul Falakh Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, meskipun kecelakaan kerja mengalami tren penurunan dibandingkan tahun 2014, Tahun 2015 lalu tercatat angka kecelakaan kerja sebanyak 1.414 kasus, Angka tersebut belum termasuk penyakit akibat kerja yang ditimbulkan akibat kegiatan pekerjaan. Kerugian kecelakaan kerja diilustrasikan sebagaimana gunung es di permukaan laut dimana es yang terlihat di permukaan laut lebih kecil dari pada ukuran es sesungguhnya secara keseluruhan. Begitu pula kerugian pada kecelakaan kerja kerugian yang "tampak/terlihat" lebih kecil dari pada kerugian keseluruhan, jika mengacu pada ’’fenomena gunung es’’ tersebut pastilah angka kecelakaan kerja lebih besar dari pada statistik angka kecelakaan kerja yang ada (Kompasiana.com, 2016).

Keselamatan dan kesehatan kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Keselamatan dan kesehatan ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyukuhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Apabila terjadi banyak kecelakaan, karyawan banyak yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan bersangkutan, karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawan (Hasibuan, 2009).

Berangkat dari permasalahan tersebut peneliti memutuskan untuk melaksanakan penelitian mengenai keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pada PT. Apie Indo Karunia yang bergerak di bidang industri mesin (mekanikal, pengecoran, suku cadang). Penelitian dilakukan pada karyawan bagian produksi karena sangat erat hubungannya dengan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Dimana sebagian besar kegiatan yang dilakukan karyawan bagian produksi adalah berinteraksi dengan mesin, peralatan, dan bahan kimia.

PT. Apie Indo Karunia merupakan bagian dari Apie Group. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1980 dan berlokasi di Sidoarjo. Perusahaan ini sudah memiliki total karyawan sebanyak 150 orang. Pelayanan dan hasil produk yang baik merupakan fokus utama PT. Apie Indo Karunia, maka dari itu dibutuhkan sumber daya manusia yang baik. Pada hakikatnya sumber daya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut disampaikan oleh manajer HRD yang sesuia dengan visi dan misi perusahaan.

PT. Apie Indo Karunia mengalami perkembangan yang sangat baik dalam perjalanannya, dibuktikan dengan melakukan perluasan hampir lima kali dari luas perusahaan awalnya dan sekaligus membangun pabrik kedua di pusat industri Surabaya pada tahun 1989. Sebelumnya keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan oleh PT Apie Indo Karunia masih sangat buruk, dimana pengadaan terhadap perlengkapan perlindungan diri pada karyawan belum tersedia. Pimpinan pun pada waktu itu bersedia memenuhi perlengkapan tersebut dengan syarat pengurangan terhadap gaji para karyawannya. Hal tersebut membuat para karyawan akhirnya memilih untuk menolak pemotongan gaji dan membiarkan diri mereka terancam keselamatannya pada saat bekerja. Seiring berjalannya waktu, menurut penjelasan manajer sumber daya manusia PT Apie Indo Karunia beberapa tahun terakhir perkembangan K3 di perusahaan ini sudah semakin membaik. Pimpinan puncak pun juga membatalkan rencana pemotongan gaji karyawan dalam

pemenuhan tersedianya perlengkapan K3 tetapi dengan resiko bahwa pemenuhan tersebut dilaksanakan secara bertahap. Keputusan ini juga untuk memberikan kenyamanan bagi karyawan demi hasil produksi yang baik dan sesuai standar karena perusahaan berkomitmen untuk memberikan pelayanan dan hasil produksi yang baik bagi para partner kerjanya. Agar komitmen tersebut dapat terwujud maka dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik tanpa ada rasa ragu-ragu dengan keselamatannya saat bekerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dan benar sangat diperlukan dalam kegiatan operasional PT. Apie Indo Karunia, melihat latar belakang dari perusahaan ini selalu berhubungan dengan mesin dan peralatan produksi yang memiliki resiko yang sangat besar. Besarnya tantangan dan bahaya yang dihadapi oleh para karyawan dalam bekerja saat ini membuat semua perusahaan harus meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian yang dilakukan dengan mengangkat judul: **"Pengaruh Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Apie Indo Karunia)".**

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah :

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Apie Indo Karunia?
2. Manakah diantara keselamatan dan kesehatan kerja yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Apie Indo Karunia?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Apie Indo Karunia.
2. Untuk menganalisis pengaruh dominan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Apie Indo Karunia.

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan (Suparyadi, 2015). Menurut Mondy (2008), keselamatan merupakan perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan menjadikan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai salah satu prasyarat dalam menjalin hubungan ekonomi dan perdagangan antar negara, setiap negara dan perusahaan-perusahaan akan berusaha untuk menekan jumlah kejadian kecelakaan kerja menjadi serendah-rendahnya.

Kesehatan Kerja

Menurut Mondy (2008), kesehatan mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. Kesehatan karyawan adalah sumber utama produktivitas tinggi. berbagai penyakit baik fisik maupun psikologis dapat ditimbulkan oleh lingkungan dan keadaan kerja. Lingkungan harus terbuka, dan udara bersih bebas bersirkulasi (Silalahi,1995). Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi fisik, mental, sosial dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan pada waktu melaksanakan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, kondisi kesehatan kerja para pekerja atau karyawan haruslah menjadi perhatian utama oleh perusahaan agar mereka tidak

mengalami gangguan ketika melaksanakan pekerjaannya, sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan (Suparyadi, 2015).

Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja juga harus dilihat dari berbagai sisi seperti dari sisi hukum, perlindungan tenaga kerja, ekonomi, pengendalian kerugian, sosial dan lainnya (Ramli, 2010).

Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2013), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Wirawan (2008) menyatakan, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sinambela (2012), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan perlindungan terhadap karyawan untuk terbebas dari kecelakaan dan lingkungan yang kurang sehat yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kinerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa “selain bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja karyawan” dengan meningkatnya kegahirahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan perlu memelihara keselamatan dan kesehatan karyawan, kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik ataupun mental. Adanya program kesehatan dan keselamatan kera yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena mereka akan lebih jarang absen bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu meningkatkan prestasi kerja serta lebih produktif.

Studi yang dilakukan Katsuro (2010), menemukan bahwa praktek-praktek keselamatan kesehatan kerja *(Occupational Health and Safety)* buruk di pabrik-pabrik makanan menurunkan kinerja pekerja, menyebabkan penurunan produktivitas. Pekerja yang menderita penyakit kerja lebih lambat dan lebih lemah, dengan demikian, target yang telah ditetapkan hilang. Moral pekerja di industri makanan sangat rendah. Sikap umum manajemen terhadap keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagian besar negatif karena sedikit perhatian yang diberikan untuk pelatihan keselamatan kesehatan kerja *(Occupational Health and*

Safety). Sedangkan hasil dari studi yang dilakukan Villanueva dan Nunez (2010), menjelaskan saat ini, ada konsensus luas tentang perlunya bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengelola aset. Dalam hal ini melihat kebutuhan yang sangat diperlukan untuk membawa kesehatan dan keselamatan kerja sejalan dengan kegiatan usaha lain. Pertama, dengan menghubungkan kerangka teori yang dikembangkan untuk analisis modal perusahaan tidak berwujud dengan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Kedua, dengan mengelompokkan intervensi keselamatan dan kesehatan kerja spesifik sesuai dengan komponen modal intelektual yang mereka buat. Secara singkat, penelitian Villanueva dan Nunez berpendapat bahwa sebagian besar intervensi keselamatan dan kesehatan kerja terkait dengan struktur komponen pengetahuan dan keterampilan. Kegiatan preventif tradisional didasarkan pada proses desain alasan keselamatan kerja dan, akibatnya, didorong oleh pengetahuan organisasi dan keterampilan yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan demikian, keamanan dasar pengetahuan diidentifikasi dalam norma-norma dan proses bahwa perusahaan terus sebagai bagian dari aset tidak berwujud.

Semua sistem keamanan harus selalu menggabungkan intervensi organisasi dengan tindakan manusia, oleh karena itu perusahaan harus memfasilitasi intelektual yang memadai dan kemampuan fisik untuk pekerjanya. Villanueva dan Nunez berpendapat bahwa komponen manusia dari keselamatan modal terkait dengan kegiatan pelatihan dan kontrol kesehatan. Studi ini juga menekankan bahwa dinamisme yang ada pasar dan lingkungan telah meningkatkan nilai komponen sosial dari modal keselamatan. Secara khusus, kami percaya konsep modal keselamatan untuk memiliki dampak langsung pada industri dan keselamatan praktisi sebagai panduan potensial dari jalan berikut pengelolaan K3 dan penelitian dalam administrasi bisnis: meningkatkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, sistem manajemen pengetahuan untuk keselamatan dan kesehatan kerja.

Hipotesis Penelitian

H_1 : Diduga variabel keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Apie Indo Karunia.

H_2 : Diduga variaberl keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Apie Indo Karunia.

H_3 : Diduga variabel keselamatan kerja (X_1) berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Apie Indo Karunia.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menggunakan jenis penelitian yang bersifat penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Agung (2012) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian dengan metode ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Apie Indo Karunia.

Populasi

Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atasobyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Menurut Sekaran (2006), populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Apie Indo Karunia yang berjumlah 80 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2015), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sedangkan menurut Sekaran (2006) sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi.

Teknik sampling menurut Sekaran (2006) yaitu proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Apie Indo Karunia bagian produksi yang berjumlah 80 karyawan. Seperti pernyataan Arikunto (2010), bila subjek peneliti kurang dari 100 lebih baik diambil semua atau keseluruhan sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi/sensus. Sampling jenuh menurut Sugiyono (2015) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Peneliti menggunakan sampel dengan latar belakang pendidikan mulaitingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) sampai Strata Satu (S1) karena memiliki kesadaran yang tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Hal tersebut didukung dengan pendapat Masyhuri dan Zainuddin (2008) bahwa pertimbangan dalam pengambilan sampel dalam penelitian salah satunya adalah dengan tingkat pendidikan karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesiner. Wawancara menurut Sugiyono (2015), digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Peneliti melakukan wawancara langsung dengan bagian personalia PT. Apie Indo Karunia untuk mendapat data primer dan sekunder yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara).

Kuesioner menurut Sugiyono (2015), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah pertanyaan-pertanyaan berdasarkan variabel yang akan diteliti dengan indikator masing-masing variabel tersebut.

Skala Pengukuran

Skala merupakan instrumen untuk membedakan individu dalam hal terkait variabel minat yang kita pelajari (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sekaran (2006), menyatakan bahwa skala Likert didesain

untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memberikan skor untuk setiap item pertanyaan pada kuesioner, yaitu : skor 1 untuk jawaban tidak pernah/tidak setuju, skor 2 untuk jawaban jarang atau kurang setuju, skor 3 untuk jawaban ragu-ragu atau netral, skor 4 untuk jawaban sering atau setuju, dan skor 5 untuk jawaban selalu atau sangat setuju.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Sebelum menggunakan analisis ini, perlu dilakukan pengujian persyaratan terlebih dahulu yang disebut uji asumsi klasik. Analisis regresi berganda digunakan apabila peneliti ingin meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2013).

Perumusan model analisis regresi linier berganda yang dapat digunakan adalah sebagai berikut (Dajan, 1999):

$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 +...+ b_kX_k$

Keterangan: :

Y = Nilai variabel terikat

X = Nilai variabel bebas

b = koefisien regresi

Uji Hipotesis Pertama (Uji F)

Ghozali (2013), mengungkapkan bahwa Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independent* atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* atau terikat. Uji ini memiliki kriteria $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi F di bawah 0.05 (5%). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis alternatif atau semua variabel *independent* secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel *dependent*.

Uji Hipotesis Kedua (Uji t)

Ghozali (2013), berpendapat bahwa pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau *independent* secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dihitung dengan cara membendingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan signifikansi $t < 0.05$ (5%). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis alternatif diterima, atau siatu variabel independen secara individual (parsial) mempengaruhi variabel *dependent*.

Uji Hipotesis Ketiga (Uji Dominan)

Ghozali (2013), berpendapat bahwa pengujian hipotesis ini untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam menentukan variabel independen yang paling dominan dalam mempengaruhi nilai variabel dependen dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien Beta (*Beta Coeficient*). Keuntungan denga menggunakan *standardized beta* adalah mampu mengeliminasi perbedaan unit ukuran paad variabel *endependent*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu keselamatan kerja (X_1) dankesehatan kerja (X_2)terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan(Y).Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windowsver 20.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.13:

Tabel 4.13
Persamaan Regresi

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.850	1.180		6.651	0.000
X_1	0.222	0.083	0.407	2.669	0.009
X_2	0.249	0.104	0.365	2.395	0.019

Sumber: data primer diolah, 2017

a) Nilai koefisien dari variabel X_1 adalah positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y. Hal ini dapat dilihat dari nilai X_1 sebesar 0.407 dan signifikansi menunjukkan angka lebih kecil dari α = 0,05. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan keselamatan kerja (X_1) akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.
b) Nilai koefisien dari variabel X_2 adalah positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y. Hal ini dapat dilihat dari nilai X_1 sebesar 0.365 dan signifikansi menunjukkan angka lebih kecil dari α = 0,05. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan kesehatan kerja (X_2) akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2)) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) digunakan nilai R^2, nilai R^2 seperti dalam Tabel 4.14 dibawah ini:

Tabel 4.14
Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.746	0.556	0.544

Sumber : Data primer diolah 2017

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis diperoleh hasil adjusted R (koefisien determinasi) sebesar 0,544. Artinya bahwa 54,4% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) sedangkan sisanya 45,6% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel - variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu keselamatan kerjadan kesehatan kerja dengan variabel kinerja karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.746, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2)dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

Hasil Hipotesis Pertama (Uji F)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signfikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika F hitung > F tabel
H_0 diterima jika F hitung < F tabel

Tabel 4.15
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	747.495	2	373.748	48.174	0.000
Residual	597.392	77	7.758		
Total	1344.888	79			

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.15 nilai F hitung sebesar 48,174. Sedangkan F tabel (α = 0.05 ; db regresi = 2 : db residual = 79) adalah sebesar 3,112. Karena F hitung > F tabel yaitu 48,174>3,112atau nilai sig F (0,000) <α = 0.05 maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (kinerja karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (keselamatan kerja(X1), kesehatan kerja (X2)).

Hasil Hipotesis Kedua (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Sedangkanjika t hitung < t tabel atau -t hitung > -t tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H0 diteima dan H1ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.16:

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.850	1.180		6.651	0.000
X_1	0.222	0.083	0.407	2.669	0.009
X_2	0.249	0.104	0.365	2.395	0.019

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.16 diperoleh hasil sebagai berikut :

a) Uji t antara X1 (keselamatan kerja) dengan Y (kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 2,669. Sedangkan t tabel (α = 0.05 ; db residual =77) adalah sebesar 1,990. Karena t hitung > t tabel yaitu 2,669> 1,990atau nilai sig t (0,009) <α = 0.05 maka pengaruh X1 (keselamatan kerja) terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H0 ditolak dan H1diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh keselamatan kerjaatau dengan meningkatkan keselamatan kerjamaka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
b) Uji t antara X2 (kesehatan kerja) dengan Y (kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 2,395. Sedangkan t tabel (α = 0.05 ; db residual = 77) adalah sebesar 1,990. Karena t hitung > t tabel yaitu 2,395 > 1,990atau nilai sig t (0,019) <α = 0.05maka pengaruh X2 (kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kesehatan kerja atau dengan meningkatkan kesehatan kerja maka kinerja karyawanakan mengalami peningkatan secara nyata.

Hasil Hipotesis Ketiga (Uji Dominan)

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (β) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Y

adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar.
Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan tabel peringkat sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Dominan

Peringkat	Variabel	Koefisien *beta*	Pengaruh
1	X_1	0.407	Signifikan
2	X_2	0.365	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah,2017

keselamatan kerja (X1) adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Artinya, variabel Y lebih banyak dipengaruhi oleh variabel keselamatan kerja (X1) sebesar 0,407 daripada variabel lain yaitu kesehatan kerja (X2) sebesar 0, 365. Koefisien yang dimiliki oleh variabel keselamatan kerja(X1) bertanda positif, hal ini menunjukkan hubungan yang searah sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik implementasi dari variabel keselamatan kerja (X1) maka semakin meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada bagian produksi PT Apie Indo Karunia.

Pengaruh Simultan

`Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Apie Indo Karunia dengan nilai F hitung lebih besar daripada F tabel (48,174 > 3,112) dan signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari alpha(α) sebesar 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa H0ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Variabel bebas (Keselamatan Kerja (X1),Kesehatan Kerja (X2)) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y)) pada bagian produksi PT Apie Indo Karunia. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Merysa Anjani (2014) dengan menggunakan variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi. Penelitian menjelaskan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini juga memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Rijuna Dewi (2006). Hasil penelitian ini juga didukung oleh studi yang dilakukan oleh Katsuro (2010) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan di pabrik-pabrik akan menurun jika praktek keselamatan dan kesehatan kerja pada pabrik tersebut buruk.

Pengaruh Parsial

Penelitian ini terdiri dari variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada bagian produksi PT Apie Indo Karunia. Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Variabel keselamatan kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,407 dan didapat statistik uji t sebesar 2,669 dengan nilai signifikan sebesar 0,009. Nilai statistik uji t hitung tersebut lebih besar daripada t tabel (2,669 > 1,990) dan nilai signifikan t lebih kecil daripada α = 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan variabel keselamatan kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada bagian produksi PT Apie Indo Karunia.

   Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Merysa Anjani (2014) bahwa keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena keselamatan kerja sangat dibutuhkan oleh sebagian besar karyawan untuk memberikan rasa aman saat bekerja.Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa selain mehindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program

keselamatan kerja juga meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja. Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dari penjelasan ahli tersebut dapat diketahui bahwa keterkaitan antara keselamatan kerja dengan kinerja karyawan sangatlah erat.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa implementasi keselamatan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. Sebab keselamatan kerja pada karyawan bagian produksi akan memberikan rasa nyaman dan aman saat bekerja. Keselamatan kerja yang diberikan oleh PT Apie Indo karunia kepada karyawan bagian produksi diantaranya adalah dengan menyediakan perlengkapan keselamatan kerja, jaminan kecelakaan kerja, serta tata letak peralatan kerja yang sesuai standar keselamatan.

2. Variabel kesehatan kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,365 dan didapat statistik uji t sebesar 2,395 dengan nilai signifikan sebesar 0,019. Nilai statistik uji t hitung tersebut lebih besar daripada t tabel (2,395 > 1,990) dan nilai signifikan lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Pada pengujian ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan variabel kesehatan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada bagian produksi PT Apie Indo Karunia.

   Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Merysa Anjani (2014) yang menyatakan mayoritas responden menyatakan setuju bahwa kesehatan kerja yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Hasil uji parsial variabel kesehatan kerja mempunyai koefisien beta tertinggi sebesar 0,517 dan signifikansi t paling kecil sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

   Penelitian ini didukung oleh pendapat Suparyadi (2015) bahwa kesehatan para karyawan harus menjadi perhatian utama oleh perusahaan agar mereka tidak mengalami gangguan saat melaksanakan pekerjaannya, sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian perusahaan. Dengan kata lain kinerja karyawan akan lebih baik jika pelaksanaan kesehatan kerja di perusahaan baik.

Pengaruh Dominan

Berdasarkan pada tabel 4.15 variabel X1 yakni keselamatan kerja menjadi variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar, maka dapat dikatakan variabel kinerjakaryawan (Y) lebih banyak dipengaruhi oleh keselamatan kerja (X1) sebesar 0,407 daripada variabel kesehatan kerja (X2) yaitu sebesari 0,365. Koefisien yang dimiliki oleh variabel keselamatan kerja(X1) bertanda positif, hal ini menunjukkan hubungan yang searah sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik implementasi dari variabelkeselamatan kerja(X1) maka semakin meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada bagian produksi PT Apie Indo Karunia.

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa implementasi keselamatan kerja yang baik oleh PT Apie Indo Karunia sangat mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi.

Pembahasan Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan apabila ingin meramalkan keadaan variabel dependen, biladua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (Sugiyono, 2013). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likertyang didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik (Sekaran, 2006). Adapun persamaan regresi yag didapatkan pada tabel 4.11 ialah sebagai berikut:

$$Y = 7{,}850 + 0{,}222\ X1 + 0{,}249\ X2$$

Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) oleh variabel independen keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) pada bagian produksi PT Apie Indo Karunia. Jadi bila salah satu variabel independen mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan. Hasil ini sesuai dengan penyataan Sarwono (2013) mengenai tujuan dari penggunaan analisis regresi linier berganda adalah untuk membuat estimasi rata-rata dan nilai variabel tergantung berdasarkan pada nilai variabel bebas, untuk menguji hipotesis karakteristik dependensi, dan untuk meramalkan nilai rata-rata variabel bebas berdasarkan pada nilai variabel bebas diluar jangkauan variabel. Sejalan dengan pendapat Gudono (2012), bahwa teknik analisis regresi berganda digunakan jika ingin menentukan kekuatan hubungan variabel dependen dan variabel independen.

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis diperoleh hasil adjusted R (koefisien determinasi) sebesar 0,544, artinya bahwa 54,4% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) sedangkan sisanya 45,6% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel - variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sesuai dengan pendapat Ghozali (2013) bahwa uji ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Selain itu juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu keselamatan kerja dan kesehatan kerja dengan variabel kinerja karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.746, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Sejalan dengan pendapat Arikunto (2010), bahwa koefisien korelasi adalah suatu alat statistik yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa analisis korelasi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur derajat hubungan antara dua variabel atau lebih.

Implikasi Penelitian

Pada bab-bab sebelumnya telah dijelaskan mengenai pengertian keselamatan dan kesehatan kerja yaitu program yang dilakukan untuk menekan tingkat kecelakaan, timbulnya penyakit akibat kerja, dan dapat meningkatkan hasil kerja karyawan. kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan secara simultan, parsial, dan dominan pada variabel yang telah diteliti. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secarasimultan terhadap kinerja karyawan sebab nilai sig f

= 0,000< 0,05, hal ini berarti bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan dipengaruhisecara signifikanoleh variabel keselamatan kerja sebab nilai sig t = 0,009 < 0,05 yang berarti bahwa dengan meningkatkan keselamatan kerja para karyawan bagian produksi PT Apie Indo Karunia maka kinerja mereka akan mengalami peningkatan secara nyata. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kesehatan kerja sebab nilai sig t = 0,019 < 0,05 yang berarti pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kesehatan kerja para karyawan bagian produksi PT Apie Indo Karunia maka kinerja mereka akan mengalami peningkatan secara nyata. Dari hasil uji dominan ditemukan bahwa variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh yang dominan sebesar 0,407 terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan dengan memberikan perlindungan dan pencegahan kecelakaan yang baik oleh perusahaan akan berdampak pada kinerja karyawan bagian produksi PT Apie Indo Karunia bertambah baik pula. Pemenuhan dan peningkatan standar keselamatan kerja karyawan sangat dibutuhkan oleh karyawan bagian produksi seperti alat perlindungan badan berupa sepatu, helm, kaca mata, sarung tangan.

Dari hasil distribusi frekuensi pada variabel keselamatan kerja dengan item sebanyak delapan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada sikap responden yang menyatakan setuju terhadap item asuransi untuk tenaga kerja yang sudah maksimal.Hal ini menunjukkan asuransi yang disediakan PT Apie Indo Karunia dalam implementasi keselamatan kerja sangat dibutuhkan karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Pada distribusi frekuensi variabel kesehatan kerja nilai rata-rata tertinggi terdapat pada sikap responden yang menyatakan setuju terhadap item perusahaan menyediakan pelayanan kesehatan bagi karyawan yang merasa kurang sehat saat bekerja. Adanya pelayanan kesehatan tersebut membuat karyawan dapat menjaga kondisinya agar tidak mempengaruhi pekerjaannya. Seperti yang diungkapkan Suparyadi (2015) bahwa kondisi kesehatan kerja para pekerja haruslah menjadi perhatian utama oleh perusahaan agar mereka tidak mengalami gangguan ketika pelaksanakan pekerjaannya, sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan menunjukkan rata-rata nilai tertinggi terdapat pada sikap karyawan yang menyatakan setuju terhadap pernyatan jam kerja yang diberikan perusahaan sudah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa implementasi keselamatan dan keseahatan kerja yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Resiko kerja yang setiap hari dihadapi oleh karyawan terbayar dengan adanya pemberian asuransi kecelakaan yang sudah maksimal dan pelayanan kesehatan yang disediakan oleh PT Apie Indo Karunia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan bagian produksi PT Apie Indo Karunia. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian data yang dijelaskan pada Bab IV diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Apie Indo Karunia memberikan pengaruh pada kinerja

karyawan, dimana dengan menerapkan sistem K3 yang baik maka pekerja merasa aman serta terjaga kesehatannya sehingga mampu menampilkan kinerja yang prima dan meningkat.

2. Berdasarkan penelitian variabel kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pelaksanaan keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan bagian produksi di PT Apie Indo Karunia.
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Apie Indo Karunia adalah variabel keselamatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja karyawan yang baik dalam perusahaan akan berdampak pada kinerja karyawan di PT Apie Indo Karunia yang baik pula.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, peneliti dapat memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Bagi Penulis
   a. Memanfaatkan waktu dan kesempatan sebaik mungkin untuk mendapatkan ilmu ketika melakukan penelitian di lapangan sehingga menambah wawasan untuk bekal dalam dunia kerja..
   b. Mempersiapkan diri sebaik mungkin untuk menghadapi situasi-situasi yang terjadi dalam dunia kerja secara nyata.
2. Bagi Institusi/ Perusahaan
   a. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap keselamatan kerja, karena variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan menambah fasilitas ruang P3K dan layanan kesehatan terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
3. Bagi Perguruan Tinggi

   Menjalin hubungan baik dengan pihak PT Apie Indo Karunia untuk mendapatkan kesempatan sebanyak-banyaknya sehingga mahasiswa Universitas Brawijaya terutama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen dapat melakukan penelitian.
4. Bagi Pihak Lain
   a. Menyebarkan informasi yang diperoleh tentang manfaat implemetasi keselamatan dan kesehatan kerja kepada banyak pihak seperti rekan-rekan atau masyarakat.
   b. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Agung, Anak., 2012, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Universitas Brawijaya Press (UB Press), Malang.

Anizar., 2009, *Teknik Keselsamatan dan Kesehatan Kerja Industri*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi., 2010, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.

Azrizal Dhana Firmansyah, 2014, Pengaruh Implementasi

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Quality Of Work Life (QWL) Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Multinasional Pengolah Tembaga Di Gresik, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas BrawijayaMalang.

Dajan, Anto., 1999, *Pengantar Metode Statistik*, LP3S, Jakarta.

Dharma, Agus., 2000, *Manajemen supervisi : (petunjuk praktis bagi para supervisor)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Ghozali, Imam., 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*, Edisi 7, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Jakarta.

Hasibuan, Malayu., 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Imam Mul Muttaqiim, 2016, Pengaruh Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan di Lingkungan Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero), Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Mangkunegara, Anwar Prabu., 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu., 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Masyhuri, Zainuddin., 2008, Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif, PT Refika Aditama, Bandung.

Mathis, dan Jackson., 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama,

Cetakan Pertama, Salemba Empat, Yogyakarta.

Merysa anjani, 2014, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton), Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 9 No. 1, 2014 April, hal 5-6

Mondy, R. wayne., 2008, Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan oleh Bayu Airlangga M.M, Edisi 10, Jilid 2, Erlangga, Jakarta.

Nazir., 2014, Metode Penelitian, Ghalia Indonesia, Bogor.

Katsuro, C. T. Gadzirayi2, Taruwona M And Suzanna Mupararano., 2010, Impact Of Occupational Health And Safety On WorkerProductivity: A Case Of Zimbabwe Food Industry, African Journal of Business Management Vol. 4, Tahun 2010, hal 2645, 2649

Kompasiana., 2016, Refleksi Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional Tahun 2016, (http://www.kompasiana.com/fadjroel/refleksi-bulan-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-k3-nasional-tahun 2016_56c3f735ae9273e3069e7a67, diakses 6 Maret 2017).

Gudono., 2012, Analisis Data Multivariat, BPFE, Yogyakarta.

Putri Teteki Handayani, 2006, Pengaruh Pelaksanaan Progran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Up Bedakah PT. Tambi Wonosobo, Skripsi Fakultas Ekonomi dan BisnisUniversitas Brawijaya, Malang.

Ramli, Soehatman., 2010, Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja, PT. Dian Rakyat, Jakarta.

Rangkuti, Freddy., 2002, Riset Pemasaran, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Republika., 2016, Kesadaran Penerapan Keselamatan kerja di Indonesia Masih Rendah, (http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/16/01/09/o0nb1i384-kesadaran-penerapan keselamatan-kerja-di-indonesia-masih-rendah., diakses 14 Agustus 2016).

Rijuna Dewi., 2006, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.

Rivai, V., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sarwono, Jonathan., 2013, Statistik Multivariat Aplikasiuntuk Riset Skripsi, Andi, Yogyakarta.

Sastrohadiwiryo, Siswanto., 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Sekaran, Uma., 2006, Metode Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4 Buku 1, Salemba Empat, Jakarta

Sekaran, Uma., 2006, Metode Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4 Buku 2, Salemba Empat, Jakarta

Silalahi, Bennett dan Rumondang Silalah., 1995,Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.

Sinambela, Lijan Poltak., 2012, Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran Dan Implikasi, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi., 1995, Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi, PT. Pustaka LP3ES, Jakarta.

Sugiyono., 2015, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono., 2013, Statistik untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung.

Suparyadi, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta.

Umar, Husein., 2011, Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Rajawali Pers, Jakarta.

Villanueva, Mikel & Imanol Nun˜ez. 2010., Professional PracticeSafety Capital: The Management Of Organizational Knowledge On Occupational Health And Safety. Journal of Workplace Learning Vol. 23 No. 1, hal 61

Wirawan., 2008, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, Dan Penelitian, Salemba Empat, Jakarta.

Wibowo., 2008, Manajemen Kinerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta.