

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
(K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. SUCOFINDO  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**EFRI GHOZALI  
NPM : 08 832 0079**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2014**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
(K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. SUCOFINDO  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan  
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**EFRI GHOZALI  
NPM : 08 832 0079**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2014**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**JUDUL : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUCOFINDO MEDAN**

**NAMA : EFRI GHOZALI**

**NPM : 08 832 0079**

**JURUSAN : MANAJEMEN**

**Menyetujui :  
Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**


  
**(Drs. Patar Marbun, M.Si)**

**Pembimbing II**

  
**(H. Syahriandy, SE, M.Si)**

**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan**

  
**(Ihsan Effendi, SE, M.Si)**

**Dekan**



  
**(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec)**

**Tanggal Lulus :**

**2014**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)27/2/24

## ABSTRAK

Efri Ghozali. NPM. 088320079. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Medan". Dibawah bimbingan Bapak Drs. Patar Marbun, MSi sebagai Pembimbing I dan Bapak H. Syahriandy, SE, MSi sebagai Pembimbing II. Skripsi 2014.

Masalah keselamatan dan kecelakaan kerja di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja. Menurut data Jamsostek jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2012 meunjukkan terdapat 9.056 kasus kecelakaan kerja. Dari jumlah tersebut 2.419 kasus mengakibatkan meninggal dunia. Menurut Afdifar, 2,1 persen dari 15.000 perusahaan besar yang menerapkan sistem manajemen K3. Semetara di perusahaan kecil dan menengah, implementasi dari penerapan sistem manajemen K3 juga masih jauh dari harapan. Berdasarkan pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Indonesia 2012 indikator kondisi lingkungan kerja hanya mencapai angka 3,71 (rendah) atau menurun dibanding 2011 yang mencapai angka indeks 5,02 (menengah-kebawah).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT.Sucofindo Medan dan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Sucofindo Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT.Sucofindo Medan yang berjumlah 92 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.Sucofindo Medan yang berjumlah 92 orang. Teknik Pengumpulan data Menggunakan pengamatan, wawancara dan angket. Teknik analisis data menggunakan uji statistik.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo Medan

Kata Kunci : Keselamatan, Kesehatan, Kinerja

## KATA PENGANTAR



*Assalammu'alaikum Wr.Wb*

Dengan segala kerendahan hati, rasa syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia dan rahmatNya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area Medan. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ihsan Effendi, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
5. Bapak Drs. Patar Marbun, Msi selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini
6. Bapak H. Syahriandy, SE, Msi selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/2/24

8. Bapak Pimpinan PT.Sucofindo Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh Mahasiswa/i jurusan Manajemen Stambuk 2008, serta teman yang lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih untuk dukungannya, kenangan manis, canda tawa, suka dan duka selama menjalani perkuliahan bersama kawan akan selalu penulis kenang
11. Teristimewa kepada Ayahanda yang mengilhami semangat penulis, sekaligus skripsi ini dipersembahkan sebagai budi bakti kepada orang tua penulis. Ibunda tercinta yang dengan penuh kasih sayang telah mengasuh, mendidik, membimbing serta dengan do'a restunya penulis berhasil menyelesaikan pendidikan hingga ke perguruan tinggi.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan bagi penulis khususnya. Amin.....

Medan, 2014  
Penulis

**(Efri Ghozali)**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Landasan Teoritis .....	6
1. Pengertian dan Tujuan Keselamatan Kerja.....	6
2. Indikator Pengukuran Keselamatan Kerja.....	8
3. Pengertian dan Tujuan Kesehatan Kerja.....	9
4. Indikator Pengukuran Kesehatan Kerja.....	12
5. Pengetian dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja .....	13
6. Indikator Pengukuran Kinerja.....	15
7. Penelitian Terdahulu.....	16
B. Kerangka Konseptual .....	17
C. Hipotesis.....	19
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	20
B. Populasi dan Sampel.....	21
C. Definisi Operasional .....	21
D. Jenis dan Sumber Data .....	23
E. Teknik Pengumpulan Data .....	24
F. Teknik Analisis Data .....	25

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	29
1. Deskripsi Data Perusahaan .....	29
2. Struktur Organisasi Perusahaan .....	31
3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	33
4. Jenis Usaha/Kegiatan .....	35
5. Penyajian Data Responden .....	37
6. Penyajian Data Angket Responden .....	39
B. Pembahasan .....	49
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	49
2. Uji Statistik .....	52
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	53
4. Uji Hipotesis .....	54

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	56
B. Saran .....	57

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan.

Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisiensi. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja karena hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit

akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.

Perhatian terhadap kesehatan pekerjaan pada mulanya lebih menekankan pada masalah keselamatan kerja yaitu perlindungan pekerjaan dari kerugian atau luka yang disebabkan oleh kecelakaan berkaitan dengan kerja. Kemudian seiring dengan perkembangan industri, perusahaan mulai memperhatikan kesehatan pekerja dalam arti luas yaitu terbebasnya pekerjaan dari kesakitan fisik maupun psikis.

Setiap pekerjaan selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan dan penyakit kerja. Besarnya potensi kecelakaan tersebut tergantung dari jenis tata ruang dan lingkungan bangunan serta kualitas manajemen dan tenaga-tenaga pelaksana. Kasus-kasus kecelakaan dan penyakit kerja di dunia, Indonesia masih cukup besar, baik di kota maupun di desa, baik disektor industri dan jasa-jasa maupun juga disektor pertanian. Kecelakaan dan penyakit kerja tersebut mengakibatkan banyak pekerja meninggal atau cacat, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Dengan kondisi fisik yang menurun atau menjadi tidak mampu lagi untuk bekerja, penghasilan pun akan berkurang atau menjadi tidak ada.

Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dan dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit untuk sementara dan tidak bisa

bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat. Oleh sebab itu perlu sistem pemberian kompensasi akibat kecelakaan dan penyakit kerja, karena itu akan menumbuhkan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Untuk itu, kesedaran mengenai pentingnya K3 harus selalu digugah, diingatkan, serta dibudidayakan di kalangan para pekerja. Pemahaman dan pelaksanaan K3 diperusahaan sangat diperlukan, terutama dalam perbaikan syarat-syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja, guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, perlu pemahaman dan pelaksanaan K3 secara baik dan benar.

Masalah keselamatan dan kecelakaan kerja di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja. Menurut data Jamsostek jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2012 menunjukkan terdapat 9.056 kasus kecelakaan kerja. Dari jumlah tersebut 2.419 kasus mengakibatkan meninggal dunia. Menurut Afdifar, 2,1 persen dari 15.000 perusahaan besar yang menerapkan sistem manajemen K3. Semetara di perusahaan kecil dan menengah, implementasi dari penerapan sistem manajemen K3 juga masih jauh dari harapan. Berdasarkan pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Indonesia 2012 indikator kondisi lingkungan kerja hanya mencapai angka 3,71 (rendah) atau menurun dibanding 2011 yang mencapai angka indeks 5,02 (menengah-kebawah).

PT. Sucofindo (Persero) didirikan pada tahun 1956 oleh pemerintah Indonesia bermitra dengan salah satu perusahaan superintending terbesar di dunia, Societe Generale de Surveillance SA (969) adalah perusahaan inspeksi pertama di Indonesia. Beberapa penyakit yang terdaftar sebagai penyakit yang paling sering diderita oleh karyawan dapat dikatakan disebabkan oleh beberapa faktor, seperti tingginya tingkat polusi udara dan kebisingan yang diambang batas sehingga dengan adanya penyakit dalam tubuh karyawan hal ini akan menurunkan kinerja dan produktivitas dari karyawan tersebut. Pengabaian aspek keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu proses produksi/industri akan dapat menurunkan kinerja dan bahkan mengakibatkan kerugian yang dampaknya bukan saja bagi pengusaha tetapi juga para pekerjanya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sucofindo Medan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Sucofindo Medan?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Sucofindo Medan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT.Sucofindo Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Sucofindo Medan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Sucofindo Medan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Sucofindo Medan.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya di masa-masa mendatang.

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Uraian Teoritis

##### 1. Pengertian dan Tujuan Keselamatan Kerja

###### a. Pengertian Keselamatan Kerja

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, Perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Pengertian keselamatan kerja menurut Mangkunegara, (2005:161), yaitu “keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja”. Menurut Suma'mur, (2003:1) adalah “keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan fasilitas nya serta cara-cara melakukan pekerjaan”.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang dipergunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat bekerja.

Menurut dasar hukum peraturan perundang-undangan yang diatur dalam undang-undang tentang keselamatan kerja No 1 tahun 1970 pasal dua, ini memberikan perlindungan keselamatan kerja meliputi seluruh aspek pekerjaan yang berbahaya, dari segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

### **b. Tujuan Keselamatan Kerja**

Menurut Suma'mur, (2003:1), perusahaan perlu menjaga keselamatan kerja terhadap karyawannya karena tujuan keselamatan kerja diantaranya sebagai berikut :

- 1) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
- 2) Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
- 3) Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Dari uraian tersebut diatas, maka pada dasarnya usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja pada karyawan dilakukan 2 cara (Soeprihanto, 2006:48) yaitu, usaha preventif atau mencegah dan usaha represif atau kuratif.

- 1) Usaha preventif atau mencegah  
Preventif atau mencegah berarti mengendalikan atau menghambat sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja sehingga dapat mengurangi atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan. Langkah-langkah pencegahan itu dapat dibedakan, yaitu :
  - a) Substitusi (mengganti alat/sarana yang kurang/tidak berbahaya)
  - b) Isolasi (memberi isolasi/alat pemisah terhadap sumber bahaya)
  - c) Pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya.
  - d) Pemakaian alat pelindung perorangan (*eye protection, safety hat and cap, gas respirator, dust respirator*, dan lain-lain).
  - f) Petunjuk dan peringatan ditempat kerja.
  - g) Latihan dan pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja.

## 2) Usaha represif atau kuratif

Kegiatan yang bersifat kuratif berarti mengatasi kejadian atau kecelakaan yang disebabkan oleh sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja. Pada saat terjadi kecelakaan atau kejadian lainnya sangat dirasakan arti pentingnya persiapan baik fisik maupun mental para karyawan sebagai suatu kesatuan atau team kerja sama dalam rangka mengatasi dan menghadapinya. Selain itu terutama persiapan alat atau sarana lainnya yang secara langsung didukung oleh pimpinan organisasi perusahaan.

## 2. Indikator Pengukuran Keselamatan Kerja

Sesuai dengan pengertian keselamatan kerja yang dikemukakan Moenir (1983:203) maka indikator pengukuran 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 sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya.
- 2) Penempatan dapat pula dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
- 3) Perlindungan pada pegawai/pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik. Perlengkapan perlindungan misalnya: gas masker, kaca/topeng las, sarung tangan, helm pengaman, sepatu, pakaian anti api/anti radiasi, penutup telinga, pelindung dada, pakaian anti peluru dan sebagainya.
- 4) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontarbagi penerbangan pesawat tempur, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat PPPK, perahu penolong di setiap kapal besar, tabung oksigen, ambulance dan sebagainya.

### b. Lingkungan Sosial Psikologis

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

- 1) Perlakuan yang adil terhadap semua pegawai/pekerja tanpa membedakan agama, suku kewarganegaraan, turunan dan lingkungan social. Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering



menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para aksekutif dalam pekerjaan.

- 2) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.
- 3) Masa depan pegawai terutama dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan akibat kecelakaan, baik fisik maupun mental. Bentuk jaminan masa depan ini dapat diwujudkan seperti tunjangan pensiun, tunjangan cacat ataupun namanya. Sehingga diharapkan dapat menjadi modal usaha untuk mencakupi kehidupan sehari-harinya.
- 4) Kepastian kedudukan dalam pekerjaan, hal ini merupakan salah satu jaminan bahwa orang-orang dalam organisasi itu dilindungi hak/kedudukannya oleh peraturan. Faktor pegawai dijamin secara seimbang dengan kewajibannya.

### 3. Pengertian dan Tujuan Kesehatan Kerja

#### a. Pengertian Kesehatan Kerja

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

Pengertian kesehatan kerja Menurut Mangkunegara, (2005:161), “Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh fasilitas kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam fasilitas kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Fasilitas yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik”.

Menurut Moenir (1983:207) yang dimaksud kesehatan kerja adalah “Suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan”.

Menurut Soepomo (1985:75) “Kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usahausaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja”.

Bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja. Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja (Mangkunegara, 2005:162) adalah sebagai berikut:

- 1) Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- 2) Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- 3) Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian fasilitas kerja.

#### **b. Tujuan Kesehatan Kerja**

Tujuan kesehatan kerja menurut Manullang (1990:87) adalah

- 1) Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
- 2) Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- 3) Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- 4) Meningkatkan produktifitas kerja

Menurut Mangkunegara (2005 :165) bahwa tujuan dari kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.

- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan kesehatan kerja adalah menjaga dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya kontrak kerja di Indonesia, membagi kontrak kerja (Alih Daya) menjadi dua bagian, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Pada perkembangannya dalam draft revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kontrak kerja mengenai pemborongan pekerjaan dihapuskan, karena lebih condong ke arah sub contracting pekerjaan dibandingkan dengan tenaga kerja.

Untuk mengkaji hubungan hukum antara karyawan kontrak kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, akan diuraikan terlebih dahulu secara garis besar pengaturan kontrak kerja dalam UU No.13 tahun 2003. Dalam UU No.13/2003, yang menyangkut kontrak kerja adalah pasal 64 dan pasal 66 (terdiri dari 4 ayat).

**Pasal 64** adalah dasar dibolehkannya kontrak kerja. Dalam pasal 64 dinyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

**Pasal 66** UU Nomor 13 tahun 2003 mengatur bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Perusahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan.

Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal syarat-syarat diatas tidak terpenuhi (kecuali mengenai ketentuan perlindungan kesejahteraan), maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

#### **4. Indikator Pengukuran Kesehatan Kerja**

Perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, dibawah ini dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai. Menurut Manullang (1990: 87), adapun indikator pengukuran dari kesehatan kerja yang meliputi:

- a. Lingkungan kerja secara medis  
Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut
  - 1) Kebersihan lingkungan kerja
  - 2) Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
  - 3) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri
- b. Sarana kesehatan tenaga kerja  
Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari
  - 1) Penyediaan air bersih
  - 2) Sarana olah raga dan kesempatan rekreasi
  - 3) Sarana kamar mandi dan wc
- c. Pemeliharaan Kesehatan tenaga kerja
  - 1) Pemberian makanan yang bergizi
  - 2) Pelayanan kesehatan tenaga kerja
  - 3) Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja

Jadi dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu 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 dapat bekerja secara optimal

## 5. Pengetian dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mondy (2008:256) menerangkan kinerja adalah "Hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya, instansi tersebut akhirnya akan mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku manusia,

tingkat dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan”.

Untuk lebih jelasnya berikut akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja. Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah ”Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hariandja (2006:195) menjelaskan kinerja merupakan “Hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Memperhatikan pendapat di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa adanya suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga mereka dapat mencapai optimalisasi penyelesaian pekerjaan dengan efektivitas tinggi. Kegiatan yang dilakukan karyawan dalam melakukan aktivitas pada instansi bertitik tolak pada kemampuan mereka menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini tentu didasarkan pada kinerja dari karyawan tersebut.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan atau yang paling menentukan adalah sumber daya manusia itu sendiri. Walaupun perencanaan yang telah dibuat tersusun dengan baik dan rapi, namun apabila orang atau personalnya yang melakukan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah dibuat akan sia-sia.

## **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama.

Menurut Rivai (2005:68), secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh tiga faktor, yaitu : Variabel individual, terdiri dari: kemampuan dan ketrampilan, mental dan fisik, latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian, demografis, umur, asal-usul, jenis kelamin: Variabel organisasional, terdiri dari: sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, rancangan pekerjaan; Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

## **6. Indikator Pengukuran Kinerja**

Kinerja merupakan tolak ukur didalam melihat kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun demikian kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan yang diberikan oleh suatu instansi. Tanpa adanya kedisiplinan seorang karyawan akan sulit untuk berprestasi. Hanya orang atau karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi yang dapat berprestasi dalam bekerja.

Menurut Dharma (2006:46) menyatakan bahwa kriteria dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yang berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan. Merupakan ukuran kuantitatif yan melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah yang

- dihasilkan, sehingga untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan tersebut dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.
- Kualitas, yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan (baik buruknya). Ukuran kuantitas yang mencerminkan "tingkat kepuasan" yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu perusahaan walaupun standar kualitas sulit diukur atau ditentukan tetapi hal ini penting sebagai acuan pencapaian sasaran penyelesaian suatu pekerjaan.
  - Ketepatan waktu, yang berkaitan dengan sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Merupakan suatu jenis khusus dari ukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Dalam hal ini penetapan standar waktu biasanya ditentukan berdasarkan pengalaman sebelumnya atau berdasarkan studi gerak waktu.

## 7. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini :

Tabel II.1  
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tahun	Judul Objek Penelitian	Universitas	Hasil Penelitian
1.	Nia Indriasari	2008	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas)	Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, didapat dari hasil hipotesis bahwa variabel Keselamatan Kerja (X1) sebesar 0.369 atau 36.9 %, dan variabel Kesehatan Kerja (X2) sebesar 0.230 atau 23 % Namun untuk kasus di PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja bukanlah variabel penentu kinerja yang utama karena variabel ini hanya mempunyai nilai sebesar 0.363 atau 36.3 %. Ini berarti masih ada 63.7 % variabel yang menentukan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (Repository.uma.ac.id)27/2/24



					kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disarankan agar perusahaan menjaga dan terus meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
2.	Grisma Ilfani	2013	Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2)	Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, sedangkan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## B. Kerangka Konseptual

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilaksanakan oleh perusahaan diharapkan dapat mempertinggi derajat kesehatan dan keselamatan karyawan. Apabila masalah kesehatan dan keselamatan ini, tidak diperhatikan akan dapat menjadi bumerang bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi karyawan yang kondisi kesehatannya jelas tentu berdampak pada penyelesaian pekerjaannya, sehingga membuat kinerja menurun.

Menurut Sedarmayanti dalam Hari (2004:24) “Adanya program kesehatan yang baik dan memenuhi syarat akan menguntungkan pegawai secara material, karena pegawai jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih lama, lebih produktif.

Semakin maju suatu masyarakat, semakin banyak problem-problem yang dihadapi oleh anggota-anggota masyarakat tersebut. Perubahan sosial dan

ekonomi membawa pengaruh terhadap masyarakat. Dan karyawan sebagai anggota masyarakat ikut pula terpengaruh pula terhadap perubahan ini. Dengan demikian banyak problem yang harus dihadapi dan ini membawa pengaruh pula terhadap kondisi mental dan kesehatan karyawan. Padahal kondisi mental yang buruk akan ditunjukkan dari tingginya tingkat perputaran tenaga kerja, buruknya hubungan antara bawahan atau dengan rekan-rekan sekerja.

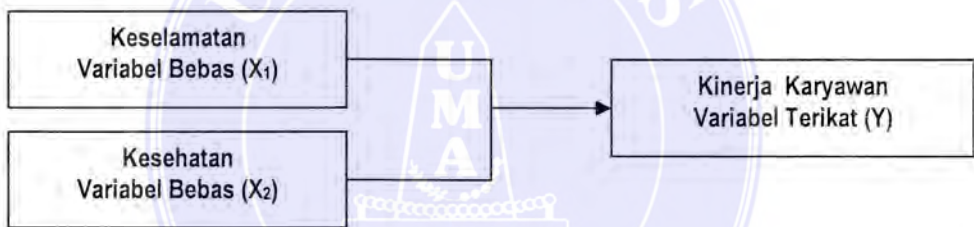
Menurut Siagian (2002:263) pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manajer karena para karyawan yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam arti mental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah.

Penyakit akibat kerja apabila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu, dapat menjadi bumerang bagi pekerja dan perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktifitas kerja sekaligus menurunkan pendapatan yang diterimanya. Sedangkan bagi perusahaan berakibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan. Pekerja bukanlah sebagai suatu robot (Bartor, 1990:150). Untuk itu pertimbangan ekonomi secara murni mungkin tidak baik, maka perlu “memanusiakan pekerjaan” atau membuat suasana kerja lebih manusiawi.

Pekerja yang kesejahteraannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi kinerja mereka akan menurun. Lebih lanjut, mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka

terhadap perusahaan akan berkurang juga. Menurut Dharma (2002:164), ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan.

Dari uraian diatas tampak jelas, bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Apabila perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang sama dan tenang, maka karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan. Sehingga karyawan akan mempunyai loyalitas, gairah bekerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.



**Gambar II.1. Kerangka Konseptual**

### C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008:51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT.Sucofindo Medan.
2. Keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT.Sucofindo Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2008:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu terhadap kedua variabel tersebut.

##### 2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di PT.Sucofindo Medan Jl. Jendral Gatot Subroto Km 5,5 No.105. Telepon : 0618451880.

##### 3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2013 – Pebruari 2014. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jadwal penelitian berikut ini :

**Tabel III.1**  
**Waktu Penelitian**

No	Uraian	Waktu Penelitian 2013-2014																			
		Okt				Nov				Des				Jan				Peb			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Seminar Proposal	■																			
2	Penyebaran Quisioner		■	■	■	■															
3	Analisis Data						■	■	■												
4	Penulisan Skripsi									■	■	■	■								
5	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
6	Seminar Hasil																	■			
7	Sidang (Meja Hijau)																				■

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2008:72), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari ; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT.Sucofindo Medan yang berjumlah 92 orang.

### 2. Sampel

Menurut Budiman Chandra (2008:32), "Sampel adalah sebagian kecil populasi yang digunakan dalam uji untuk memperoleh informasi statistik mengenai keseluruhan populasi". Penelitian ini menggunakan jenis teknik pengambilan sampel yaitu *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008:8). Memperhatikan uraian di atas, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.Sucofindo Medan yang berjumlah 92 orang.

## C. Definsi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara-cara mengukur variabel-variabel. Defenisi operasional juga merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama.

1. Keselamatan ( $X_1$ ) sebagai variabel bebas

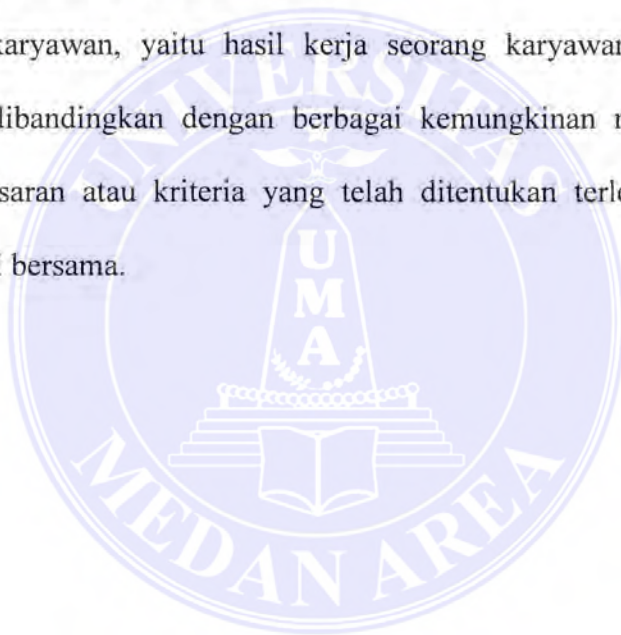
Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

2. Kesehatan ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas

Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh fasilitas kerja.

3. Kinerja ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

Kinerja karyawan, yaitu hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.



**Tabel III.2**  
**Konsep, Variabel, Indikator, Item Penelitian**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Keselamatan Kerja (X <sub>1</sub> )	a. Lingkungan Secara Fisik	1) Pemberian tanda peringatan pada peralatan kerja 2) Kondisi peralatan perlindungan kerja 3) Ketersediaan peralatan perlindungan
		b. Lingkungan Psikologis	1) Aturan yang baku 2) Tunjangan kecelakaan kerja
	Kesehatan Kerja (X <sub>2</sub> )	a. Kondisi kerja	1) Kebersihan lingkungan kerja 2) Suhu atau ventilasi di tempat kerja 3) Sistem pengolahan limbah industri
		b. Sarana Kesehatan Tenaga Kerja	1) Penyediaan air bersih 2) Sarana kamar mandi
		c. Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja	1) Pemberian makanan yang bergizi 2) Pelayanan kesehatan
	Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	a. Kuantitas Kerja
b. Kualitas Kerja			1) Pencapaian mutu hasil kerja dibandingkan dengan standar yang ditetapkan 2) Ketelitian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
c. Ketepatan Waktu			1) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan. 2) Segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

**D. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian, melalui pengamatan, wawancara dan pengisian kuisioner.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Penulis di dalam memperoleh data menggunakan metode sebagai berikut:

- a. Pengamatan yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap situasi perkembangan instansi yang diteliti dan prosedur yang ada pada instansi pada saat dilakukan riset.
- b. Wawancara yaitu mengadakan tanya jawab (*face to face*) dengan pihak perusahaan yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi / data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
- c. Angket, yaitu berupa pertanyaan yang diajukan kepada responden, dan responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan.

Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan skala likert yaitu alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008:86) dengan pembagian sebagai berikut :

1. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
2. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
3. Jawaban “ Ragu-ragu, diberi nilai 3.
4. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
5. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.



**Tabel III.3**  
**Instrumen Skala Likert**

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2008:86)

## F. Teknik Analisa Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2004:135). Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 17.0 *for windows*.

#### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  , maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

## 2. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model analisis regresi berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X<sub>1</sub> = Variabel bebas (Keselamatan Kerja)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas (Kesehatan Kerja)

- a = Konstanta
- $b_{1,2}$  = Koefisien Regresi
- e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted  $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95%

( $\alpha = 0,05$ ) Uji Simultan (Uji F)

Kriteria pengujian

Dimana :  $F_{hitung} > F_{tabel}$  =  $H_0$  ditolak, jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$  =  $H_a$  diterima, jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Kriteria pengujian

Dimana :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  =  $H_0$  ditolak, jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat  
 $t_{hitung} < t_{tabel}$  =  $H_a$  diterima, jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah disajikan penulis tentang Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Medan, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Keselamatan dan kesehatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sucofindo Medan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerj (K3) maka kinerja karyawan akan meningkatkan dan dapat mengurangi segala kerugian didalam perusahaan.
- 2) Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo Medan dengan demikian hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja terhadap karyawannya karena tujuan keselamatan kerja diantaranya untuk melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional, menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja dan sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.
- 3) Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo Medan, dengan demikian hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya program kesehatan yang baik akan

menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan fasilitas yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Untuk menghindari resiko kecelakaan kerja pada karyawan hendaknya perusahaan lebih bisa memberikan pengertian dan pemahaman mengenai fungsi alat pelindung diri kepada karyawan.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan hendaknya PT. Sucofindo Medan lebih bisa memberikan pengawasan kepada karyawan.
3. Perhatian akan keselamatan kerja serta kesehatan kerja setiap karyawan harus selalu diperhatikan, karena jika keselamatan kerja dan kesehatan kerja telah terpenuhi, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja tanpa adanya perasan tertekan dengan kondisi atau keadaan sekitar, sehingga motivasi kerja karyawan akan meningkat dan pada nantinya dapat menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan harapan perusahaan.
4. Perusahaan harus mempertahankan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada perusahaan dan telah diterapkan selama ini, agar kinerja karyawan tetap berada pada tingkat yang tinggi. Dan perusahaan harus senantiasa menyediakan alat pelindung diri menurut ketentuan batas waktu agar selalu dalam kondisi layak pakai sehingga dapat melindungi karyawan dan mencegah kejadian yang tidak diinginkan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/2/24

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrahman Arifin, (2003), **Teori Pengembangan & Filosofi Kepemimpinan Kerja**, Edisi Revisi, Penerbit Bhatara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP, (2002). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Hariandja Marihot T.E., (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Laurensius, Ferry, (2006), **Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia**. Lebagga Manajemen FE-UI, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, (2002). **Manajemen Personalialia**, Yogyakarta : BPFE.
- Sinungan, M, (2000), **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Suma'mur, (2003), **Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan**, Jakarta: CV Haji Masagung.
- Suharsimi Arikunto, (2007). **Manajemen Penelitian**, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Soeprihanto John, (2006), **Manajemen Personalialia**, Edisi Revisi, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Sugiyono, (2005), **Metode Penelitian Bisnis**, Penerbit : CV. ALFABETA, Bandung.
- Tim Penyusun, (2008), **Pedoman Penulisan Skripsi**, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Dahara Prize, Semarang.

Jurnal :

- Catarina Cori Pradnya Paramita, 2012, Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang, Jurnal Administrasi Bisnis Volume 1 Nomor 1 September 2012. Universitas Diponegoro Semarang.
- R. Nugrahaning Bulanmurdin, Sugiyarto, 2013, Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Kontruksi (Studi Kasus Proyek Pembangunan The Park Solo Baru), Jurnal Matrik Teknik Sipil/Juni 2013/54, Univeritas Sebelas Maret.

