

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalahpahaman judul skripsi ini, maka perlu adanya penegasan judul. Judul skripsi ini yaitu **“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada PTPN VII Unit Kedaton)**

Adapun istilah-istilah yang perlu dijelaskan sebagai berikut :

1. **Pengaruh** adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup>
2. **Keselamatan dan kesehatan kerja** adalah setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional karena setiap orang yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya.<sup>2</sup>
3. **Kinerja karyawan** adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Departemen pendidikan dan kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: balai pustaka, 1996, h. 747

<sup>2</sup> M. Benoe Satriyo Wibowo, *Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002, h. 357

<sup>3</sup>Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2014, h. 9

- 4. Ekonomi Islam** adalah suatu ilmu pengetahuan yang berupaya untuk memandang, meninjau, meneliti dan akhirnya menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi secara Islami<sup>4</sup>.

## **B. ALASAN MEMILIH JUDUL**

### **1. Alasan Objektif**

PTPN VII adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang agribisnis perkebunan dengan wilayah kerja di Provinsi Lampung dan Sumatera Selatan. Pada perusahaan ini juga memungkinkan untuk diadakan penelitian mengingat literatur dan bahan data informasi yang diperlukan untuk menunjang penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Kemudian bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Apabila ditinjau dari perspektif Ekonomi Islam bagaimana keselamatan dan kesehatan dalam Islam? pada penelitian ini juga memungkinkan untuk diadakan penelitian mengingat literatur dan bahan data informasi yang diperlukan menunjang penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

### **2. Alasan Subjektif.**

Sebagai upaya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan serta sebagai bahan referensi untuk peneliti. Hal tersebut didukung dengan tersedianya data-data yang dibutuhkan. Selain itu judul yang diajukan sesuai dengan jurusan yang penulis ambil di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Raden Intan Lampung.

---

<sup>4</sup> Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011, h. 117

### C. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset penting yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi.<sup>5</sup> Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah program keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat (1) yang berisi bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.<sup>6</sup>

Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan perlu dilakukan oleh setiap perusahaan dengan sasaran agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dalam melakukan pekerjaannya dengan lancar dan terlindung dari hal-hal yang dapat mengancam fisik maupun jiwa dan raganya. Bila keselamatan dan kesehatan kerja tidak terjamin dalam suatu perusahaan maka akan dapat menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak, baik karyawan maupun perusahaan.

---

<sup>5</sup> Sunyoto Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS, 2012, h. 68

<sup>6</sup> Ibid, h. 98

Upaya Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan.<sup>7</sup> Program keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilakukan dalam berbagai bentuk. Pertama, membuat kondisi kerja aman dengan mempergunakan alat-alat pengaman yang lebih baik, penerangan sebaik mungkin, melakukan pemeliharaan fasilitas pabrik secara baik dan menggunakan petunjuk-petunjuk peralatan keamanan. Kedua, melakukan kegiatan pencegahan kecelakaan dengan melakukan praktik-praktik manusia agar bertindak aman. Pencegahan ini dapat dilakukan dengan mendidik para karyawan dalam hal keamanan, memberlakukan larangan-larangan secara keras, membentuk tim manajemen serikat pekerja untuk menanggulangi masalah-masalah keselamatan dan kesehatan kerja.<sup>8</sup>

Penerapan pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan tenaga kerja akan mencapai ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi. Di samping itu keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan mampu menciptakan kenyamanan kerja dan keselamatan kerja yang tinggi.<sup>9</sup>

Keselamatan dan kesehatan dalam perlindungan tenaga kerja di Indonesia ternyata masih minim. Ini terlihat dari banyaknya jumlah kecelakaan kerja tahun 2011 dengan jumlah 96.400 kecelakaan yang terjadi, sebanyak 2.144 diantaranya tercatat meninggal dunia dan 42 lainnya cacat. Sampai Desember 2015 angka

---

<sup>7</sup> Ibid, h. 102

<sup>8</sup> Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1996, h.157

<sup>9</sup>Sedarmayanti, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2008, h. 247

kecelakaan kerja masih tinggi yaitu pada kisaran 80.000 kasus kecelakaan kerja.<sup>10</sup> Data *Internasional Labor Organization* (ILO) menghasilkan kesimpulan bahwa dalam rentan waktu rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja dan 70% di antaranya berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup.<sup>11</sup>

Keselamatan dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesehatan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.<sup>12</sup> Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Mengingat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam ketenagakerjaan. Oleh karena itu, dibuatlah berbagai ketentuan yang mengatur tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Berawal dari adanya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketenagakerjaan yang dinyatakan dalam Pasal 9 bahwa “setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan dan pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat, martabat, manusia, moral dan agama”.

---

<sup>10</sup>[www.jamsostek.com/infografik-data-dan-fakta-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-di-indonesia](http://www.jamsostek.com/infografik-data-dan-fakta-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-di-indonesia). (diakses pada 28 maret 2016)

<sup>11</sup>[www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)

<sup>12</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004, h. 103

Undang-Undang tersebut kemudian diperbaharui dengan Undang-Undang pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.<sup>13</sup> Dengan meningkatnya jam kerja selamat, maka perusahaan dapat meminimalkan biaya tambahan premi asuransi kesehatan yang ditimbulkan oleh kecelakaan kerja dan mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

PTPN VII Unit Kedaton merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja, hal ini terkait dengan adanya Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara VII (SPPN VII) yang bertujuan untuk meniadakan atau meminimalkan adanya kecelakaan kerja. Perusahaan menyadari bahwa setiap karyawan berhak untuk mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan sewaktu bekerja. Perlindungan karyawan terhadap bahaya penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tenaga kerja yang sehat dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga diharapkan kinerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

PTPN VII Unit Kedaton adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang agribisnis dengan komoditas karet yang dalam pengolahan getah karet atau lateks menjadi karet di perlukan bahan-bahan kimia tertentu.

Pemilihan bahan-bahan kimia yang digunakan serta komposisi dari bahan-bahan kimia yang ditambahkan seperti asam semut, soda api dan tawas tersebut berpengaruh

---

<sup>13</sup> Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Jakarta: Gunung Agung, 1981, h. 82

terhadap produksi karet yang dihasilkan. Oleh karena itu pemilihan dan komposisi bahan-bahan kimia yang tepat akan menghasilkan produk yang baik pula.

Pada pengolahan lateks menjadi karet umumnya menghasilkan aroma bau yang tidak sedap, hal tersebut dikarenakan adanya pencampuran dari getah karet yang masih mentah yang memiliki bau yang tidak sedap dicampur dengan bahan-bahan kimia sehingga, menimbulkan aroma bau yang semakin menyengat dan dalam proses pengolahan getah karet dikelola dengan teknologi mesin yang modern dengan kecepatan kerja yang tinggi sehingga dapat menimbulkan bahaya dan kecelakaan yang tinggi bagi karyawan yang berkontak langsung dengan mesin-mesin tersebut.<sup>14</sup> Tercatat dari tahun 2011-2015 terdapat 3 kasus kecelakaan kerja pada karyawan yang diakibatkan kelalaian dari karyawan itu sendiri dan 11 kasus kecelakaan kerja diluar lingkungan perusahaan.<sup>15</sup>

Karena itu PTPN VII unit usaha kedaton sangat membutuhkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang baik sehingga mampu mencetak personil berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Mengingat luasnya kegiatan penyediaan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dalam lingkup penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja pada PTPN VII unit usaha kedaton bagian pabrik.

---

<sup>14</sup>Wawancara langsung dengan Kepala Pabrik PTPN VII Unit Kedaton, Ibu Heri Priyantini, pada tanggal 16 April 2016.

<sup>15</sup>Data dari PTPN VII Unit Kedaton, 2016

Tabel 1  
Data Karyawan dan Jumlah Produksi  
PTPN VII Unit Kedaton Bagian Pabrik

Tahun	Bagian		Jumlah Karyawan	Jumlah Produksi
	Pabrik Pengolahan	Teknisi		
2013	98	51	149	2.198.669 Ton
2014	95	55	150	2.389.725 Ton
2015	101	80	181	2.468.833 Ton

Sumber: PTPN VII Unit Kedaton 2013-2015

Pada setiap perusahaan berkewajiban menjamin keselamatan dan kesehatan kerja, sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. An-Nahl ayat 90 :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ  
وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran*”.<sup>16</sup>

Berdasarkan ayat di atas ada tiga hal yang diperintahkan oleh Allah SWT yang pertama jalan adil yaitu, menimbang yang sama berat, menyalahkan yang salah dan membenarkan mana yang benar, mengembalikan hak kepada yang punya dan jangan berlaku zalim atau aniaya.<sup>17</sup> Begitu juga jaminan sosial dalam Islam memerintahkan kepada pemberi pekerjaan (majikan atau perusahaan) untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjanya.

<sup>16</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Bandung, 2005, h. 278

<sup>17</sup> Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jakarta: Pustaka Panjimas, 1983, h. 283

Sebab para pekerja itu merupakan bagian dari perusahaan dan kalau bukan susah payah pekerja tidak mungkin usaha majikan (perusahaan) dapat berjalan dengan baik. Dengan kata lain antara pekerja dan perusahaan memiliki peran besar untuk kesuksesan usaha perusahaan. Maka majikan atau perusahaan berkewajiban untuk mensejahterakan pekerja dan memenuhi hak-hak nya, termasuk memberikan upah yang layak dan jaminan sosial.<sup>18</sup>

Islam sangat menghargai pekerjaan, bahkan seandainya kiamat sudah dekat dan kita yakin tidak akan pernah menikmati hasil dari pekerjaan kita, kita tetap diperintahkan untuk bekerja sebagai wujud penghargaan terhadap pekerjaan itu sendiri. Hal ini bisa dilihat dari hadist berikut:<sup>19</sup>

إِعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَمِيشُ أَبَدًا وَعَمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا رَوَاهُ الْبَيْهَقِيُّ

Artinya: *“Bekerjalah seakan-akan engkau hidup seribu tahun lagi, dan beribadahlah seakan-akan besok engkau akan mati”*.

Hadis di atas merupakan anjuran nabi Muhamad pada umatnya untuk bekerja keras dengan baik dan sungguh-sungguh untuk memperoleh ridho Allah.

Berdasarkan kondisi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat.

---

<sup>18</sup>Suharwardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Sinar Grafika, Jakarta, 2000. Hlm. 157

<sup>19</sup> Sayyid Ahmad Al-hasyimi, *Syarah Mukhtaarul Ahaadiits*, Bandung: Sinar Baru Argensindo, Cet. 1, 1993, h. 830

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka, penulis tertarik melakukan suatu penelitian dengan judul: **“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada PTPN VII Unit Kedaton)”**.

#### **D. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN VII Unit Kedaton?
2. Bagaimana pandangan Ekonomi Islam tentang jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII ?

#### **E. TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN VII Unit Kedaton?
2. Untuk mengetahui bagaimana pandangan Ekonomi Islam tentang jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII ?

#### **F. MANFAAT PENELITIAN**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Secara teoritis, berguna sebagai bahan ilmu pengetahuan dan penilaian tentang ekonomi “secara umum” dan ekonomi Islam “secara khususnya”, untuk

mengetahui keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dan perspektif ekonomi Islam tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

- b. Secara praktis, bagi penulis atau peneliti merupakan sebagai sarana untuk mempraktekan teori-teori yang didapatkan. Penelitian ini sebagai salah satu potensi sebagai sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini juga menjadi salah satu tujuan utama penulis dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana Strata satu sesuai dengan jurusan Ekonomi Islam di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Raden Intan Lampung.
- c. Bagi mahasiswa, adapun hasil penelitian ini semoga bermanfaat dan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi baik bagi khazanah ilmu pengetahuan keagamaan maupun ilmu pengetahuan secara umum.
- d. Bagi objek penelitian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan untuk masyarakat agar selalu menjaga keselamatan dan kesehatan dalam bekerja agar menghasilkan kinerja yang baik.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

##### **1. Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan mencakup dua istilah, yaitu resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, tersengat aliran listrik, terpotong, luka memar, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu sering di hubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan pelatihan. Sedangkan kesehatan kerja adalah kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.<sup>20</sup>

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi-kondisi fisiologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja. Kondisi fisiologis fisik meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti cedera, kehilangan nyawa atau anggota badan, sedangkan kondisi psikologis diakibatkan oleh stress pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidakpuasan, sikap menarik diri, kurang perhatian, mudah marah, selalu menunda pekerjaan dan kecenderungan untuk mudah putus asa terhadap hal-hal yang kecil.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup>Anwar Prabu Mangkuegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosda karya, 2001, h. 161

<sup>21</sup>Rivai, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2006, h. 26

Kesehatan kerja merupakan spesialis ilmu kesehatan atau kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat memperoleh derajat kesehatan setinggi tingginya baik fisik, mental, maupun social dengan usaha preventif terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum.<sup>22</sup>

Jadi keselamatan dan kesehatan kerja adalah setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional karena setiap orang yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya.<sup>23</sup>

## **2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:<sup>24</sup>

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan motivasi.
- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
- c. Sumber produksi diperlihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.
- d. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pekerja disemua lapangan pekerjaan.
- e. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

---

<sup>22</sup>Darmanto, *Kesehatan Kerja di Perusahaan*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum, 1999, h. 52

<sup>23</sup>M. Benoe Satriyo Wibowo, *Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002, h. 357

<sup>24</sup>Suma'mur, *Keselamatan Kesehatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Jakarta: Gunung Agung, 1998, h. 23

- f. Memberikan perlindungan bagi pekerja dari bahaya yang dapat membahayakan kesehatan.
- g. Menempatkan dan memelihara kesehatan pekerja disuatu lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikis pekerja.

### 3. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program keselamatan kerja adalah menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.<sup>25</sup>

Perusahaan juga harus memelihara keselamatan karyawan di lingkungan kerja dan syarat-syarat keselamatan kerja adalah sebagai berikut<sup>26</sup>:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
- f. Memberi alat-alat perlindungan kepada para pekerja.

---

<sup>25</sup>Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Penerbit Refika Aditama, 2005, h. 114

<sup>26</sup>[idb4.wikispaces.com/file/view/rd4005.pdf](http://idb4.wikispaces.com/file/view/rd4005.pdf)

- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- k. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
- l. Memperoleh kebersihan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- m. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- n. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- o. Mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- p. Mencegah terkena aliran listrik.

#### **4. Alasan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Ada tiga alasan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja<sup>27</sup>:

##### **a. Berdasarkan Perikemanusiaan**

Pertama-tama para manajer mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk

---

<sup>27</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS, 2012

mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit, dan pekerja yang menderita luka serta keluarganya sering diberi penjelasan mengenai akibat kecelakaan.

b. Berdasarkan undang-undang

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

c. Ekonomis

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

## 5. Pendekatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Departemen tenaga kerja Republik Indonesia mengharapkan bahwa upaya pencegahan kecelakaan adalah merupakan program terpadu koordinasi dari berbagai aktivitas, pengawasan yang terarah yang didasarkan atas sikap, pengetahuan, dan kemampuan. Beberapa ahli telah mengembangkan teori pencegahan kecelakaan dikenal 5 tahapan atau pendekatan pokok adalah <sup>28</sup>:

a. Organisasi keselamatan dan kesehatan kerja

Pada era industrialisasi dengan kompleksitas permasalahan dan penerapan prinsip manajemen modern, masalah usaha pencegahan kecelakaan tidak mungkin dilakukan oleh orang per orang atau secara pribadi, namun memerlukan banyak orang, berbagai jenjang dalam organisasi yang memadai.

---

<sup>28</sup> *Ibid.* h. 242

b. Menemukan fakta dan masalah

Dalam kegiatan ini dapat dilaksanakan melalui survei, inspeksi, observasi, investigasi, dan *review of record*.

c. Analisis

Tahap ini terjadi proses bagaimana fakta atau masalah ditemukan dapat dicari solusinya. Fase ini, analisis harus dapat dikenali berbagai hal antara lain: sebab utama masalah tersebut, tingkat kekerapannya, lokasi, kaitannya dengan manusia maupun kondisi. Analisis ini bisa saja menghasilkan satu atau lebih alternatif pemecahan.

d. Pemilihan atau penetapan alternatif (pemecahan)

Dari berbagai alternatif pemecahan perlu diadakan seleksi untuk ditetapkan satu yang benar-benar efektif dan efisiensi serta dipertanggungjawabkan. Jika sudah dipilih alternatif pemecahan maka harus diikuti dengan tindakan dari keputusan penetapan tersebut. Dalam proses pelaksanaan dibuthkan adanya kegiatan pengawasan agar tidak terjadi penyimpangan.

## **6. Komitmen dan Manajemen Keamanan**

Keamanan dimulai dengan komitmen manajemen puncak. Semua orang harus melihat bukti yang meyakinkan atas komitmen manajemen puncak. Hal ini meliputi manajemen puncak yang secara pribadi terlibat dalam:

- a. aktivitas keamanan
- b. membuat masalah keamanan menjadi prioritas utama dalam pertemuan dan penjadwalan produksi

- c. memberikan peringkat dan status yang tinggi kepada petugas keamanan perusahaan,
- d. menyertakan pelatihan keamanan dalam pelatihan pekerja baru.

Idealnya keamanan adalah sebuah bagian integral dari sistem, dirajut kedalam setiap kompetensi manajemen dan bagian dari tanggung jawa hari-ke-hari setiap orang.

Sebagai tambahan, menegakkan komitmen manajemen dengan sebuah kebijakan keamanan, dan mempublikasikannya. Hal ini harus ditekankan bahwa perusahaan akan melakukan segala hal yang praktis untuk menghilangkan atau mengurangi kecelakaan dan luka-luka. Menakankan bahwa pencegahan kecelakaan dan luka-luka bukan hanya penting tetapi yang paling penting. Dan menganalisis jumlah kecelakaan dan kejadian keamanan dan kemudian menetapkan sasaran keamanan spesifik yang dapat dicapai.

## **7. Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut<sup>29</sup>:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seselektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.

---

<sup>29</sup>Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama, 2005, h. 118

- 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.

Tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja ini tidak dapat terwujud dan dirasakan manfaatnya, jika hanya bertopang pada peran tenaga kerja saja tetapi juga perlu peran dari pimpinan.

## **8. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Karyawan yang selamat dan selalu sehat merupakan idaman seluruh karyawan. Demikian juga perusahaan akan merasa senang jika karyawannya selamat dan sehat, karena akan memberikan banyak manfaat bagi perusahaan itu sendiri.<sup>30</sup> Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor. Perusahaan juga harus mengelola faktor-faktor penyebab tersebut, sehingga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan tetap terjaga.

Berikut ini faktor-faktor yang sering mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, yaitu:

### **a. Udara**

Yaitu kondisi udara di ruangan tempat kerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman. Misalnya di dalam ruangan tertutup tentu perlu diberikan pendingin ruangan yang cukup. Demikian pula di ruangan yang terbuka seperti pabrik juga

---

<sup>30</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016, h. 277

kualitas udara harus dikelola secara baik, karena kualitas udara diruangan sangat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan karyawan.

b. Cahaya

Kualitas cahaya diruangan juga akan sangat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Pada ruangan yang terlalu gelap atau cahaya yang kurang tentu akan merusak keselamat dan kesehatan karyawan, terutama kesehatan mata. Demikian pula jika terlalu banyak cahaya (membuat silau). Oleh karena itu faktor cahaya perlu diperhatikan agar keselamatan dan kesehatan karyawan tetap terjaga.

c. Kebisingan

Artinya suara yang ada di dalam ruangan atau lokasi kerja. Ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan mempengaruhi kualitas pendengaran. Untuk itu perlu dibuatkan ruangan yang kedap suara, atau disediakan penutup telinga sehingga pendengaran karyawan tidak terganggu.

d. Aroma Bau

Maksudnya untuk ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu. Aroma yang dikeluarkan dari zat-zat tertentu yang membahayakan, misalnya zat kimia yang akan mempengaruhi keselamatan dan kesehatan karyawan. Oleh karena itu perlu dipersiapkan masker atau alat penutup mulut dan hidung agar terhindar dari bau yang kurang sedap atau membahayakan tersebut.

e. Layout Ruangan

Tata letak ruangan sangat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan karyawan, misalnya tata letak meja, kursi dan peralatan lainnya. Oleh karena itu agar karyawan tetap selamat dan sehat faktor layout ruangan perlu diperhatikan, misalnya tempat pembuangan limbah atau sampah.

## 9. Cara Mengurangi Kecelakaan Kerja

Kecelakaan sering kali terjadi sekalipun telah disediakan program kerja yang baik. Oleh karena itu, kecelakaan kerja harus dapat diminimalkan dengan cara mengurangi kecelakaan kerja itu sendiri.<sup>31</sup> Berikut cara untuk mengurangi kecelakaan kerja dapat dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

a. Buat aturan tentang keselamatan

Perusahaan harus membuat suatu peraturan tentang keselamatan kerja yang langsung disosialisasikan kepada seluruh karyawan untuk dilaksanakan.

b. Buat rambu-rambu yang mudah dibaca

Perusahaan harus membuat rambu-rambu di setiap sudut ataupun tempat yang dianggap penting atau berbahaya. Tujuannya agar karyawan dapat mengetahui, sekaligus mengingatkan karyawan akan keselamatan kerja.

c. Sediakan alat pengaman kerja

Perusahaan berkewajiban memberikan alat pengaman kerja bagi karyawan yang bekerja di lapangan khususnya, sebagai alat pelindung diri bagi karyawan seperti penutup kepala berupa helm, masker penutup mulut, penutup telinga, kacamata sepatu khusus kerja (sepatu booth) dan baju khusus kerja.

---

<sup>31</sup>*Ibid*, h. 286

d. Selalu melakukan pemeliharaan alat terus menerus

Peralatan kerja harus suatu waktu secara terus menerus dijaga dan dipelihara.

Tujuannya agar fungsi dari peralatan tersebut tetap terjaga kualitasnya.

#### **10. Tanggung Jawab Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Tujuan umum pemberian tempat kerja yang aman, terjamin, dan sehat dicapai oleh pimpinan operasional dan anggota staf sumber daya manusia yang bekerja bersama.

Tanggung jawab umum keselamatan dan kesehatan kerja dalam organisasi atau perusahaan biasanya menjadi tanggung jawab pengawas dan pimpinan. Seorang pemimpin sumber daya manusia atau spesialisasi keselamatan dapat membantu mengkoordinasikan program keselamatan dan kesehatan, menginvestigasi kecelakaan, membuat materi program keselamatan serta mengadakan pelatihan keselamatan formal. Akan tetapi, peengawas dan pemimpin departemen memainkan peran utama dalam mempertahankan kondisi kinerja yang aman dan angkatan kerja yang sehat.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup>*Ibid*, h. 297

Tabel 2  
Pembagian Umum Tanggung Jawab Sumber Daya Manusia: Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Unit SDM	Pimpinan
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengkoordinasi Program Keselamatan dan kesehatan Kerja</li> <li>2. Mengembangkan sistem pelaporan keselamatan</li> <li>3. Memberi keahlian investigasi kecelakaan</li> <li>4. Memberi keahlian teknis atas pencegahan kecelakaan</li> <li>5. Mengembangkan prosedur akses yang terbatas dan sistem identifikasi karyawan</li> <li>6. Melatih pimpinan mengenali dan menangani situasi karyawan yang sulit</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memantau kesehatan dan keselamatan karyawan tiap hari</li> <li>2. Melatih karyawan tiap hari</li> <li>3. Menginvestigasi kecelakaan</li> <li>4. Mengamati perilaku kesehatan dan keselamatan karyawan</li> <li>5. Memantau angkatan kerja atas masalah keamanan</li> <li>6. Berkomunikasi dengan karyawan untuk menyebut karyawan yang kemungkinan besar sulit</li> <li>7. Mengikuti prosedur keamanan dan merekomendasikan perubahan seperlunya.</li> </ol>

Sumber: sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2016

## 11. Pelatihan Kerja Pada Karyawan

Pelatihan kerja merupakan usaha untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan kehendak organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>33</sup> Pelatihan kerja dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu:

---

<sup>33</sup> Sedarmayanti, *Sumer Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Maju Mundur, 2001, h. 187

- a. Pre-service training (pelatihan pra-tugas) adalah pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan mulai bekerja atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.
- b. In service training (pelatihan dalam tugas) adalah pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Post service training (pelatihan purna atau pasca tugas) adalah pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun.

## **12. Tujuan Pelatihan Kerja**

Tujuan pelatihan kerja diantaranya:

- a. Meningkatkan produktivitas dalam jumlah maupun mutu
- b. Mengurangi kecelakaan
- c. Meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi atau perusahaan
- d. Mempertinggi moral

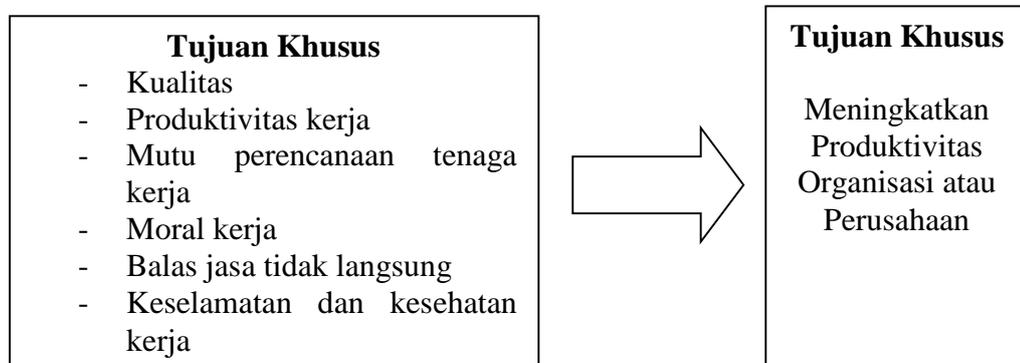
Hasil latihan yang dapat dirasakan adalah:

- a. Kepuasan karyawan bertambah
  - b. Pemborosan dan kerusakan berkurang
  - c. Ketidakhadiran dan perpindahan tenaga kerja menjadi berkurang
  - d. Tingkat produksi bertambah
-

- e. Biaya pemeliharaan mesin berkurang
- f. Keluhan berkurang
- g. Tingkat kecelakaan kerja berkurang
- h. Komunikasi lebih baik
- i. Keterampilan karyawan meningkat
- j. Moral lebih baik
- k. Kerjasama lebih besar

Tujuan umum pelatihan kerja karyawan harus diarahkan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Tujuan umum ini dapat dicapai apabila tujuan khusus dapat diwujudkan terlebih dahulu. Tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan kerja dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**Tujuan Umum dan Khusus Pelatihan Kerja**



Sumber: Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2016.

## **B. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja**

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.<sup>34</sup>

Definisi lain menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu.<sup>35</sup> Kinerja yang baik juga merupakan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>36</sup>

Berdasarkan pengertiannya kinerja karyawan merupakan prestasi kerja. Artinya hasil kerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang tidak melanggar hukum dan etika pada periode waktu tertentu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

### **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

#### **a. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Artinya, pegawai

---

<sup>34</sup>Moehariono, *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, Edisi Revisi, 2012, h. 95

<sup>35</sup>Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graham Ilmu, 2003, h. 223

<sup>36</sup>Kasmir, *Manajemen*, Jakarta: PT RajaGrafindo, 2000, h. 154

yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.<sup>37</sup>

b. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap mental secara psikofik yaitu siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi. Artinya, seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, maupun memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.<sup>38</sup>

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka untuk kemampuan harus benar-benar tepat dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan setiap karyawan. Sedangkan dalam faktor motivasi masing-masing karyawan wajib untuk menanamkan di dalam dirinya sikap mental psikofisik artinya sikap siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi bila ingin tetap menjaga kualitas kinerjanya terutama dalam dunia kerja.

---

<sup>37</sup>Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001, h. 67

<sup>38</sup>Ibid, h. 68

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat kinerja karyawan dalam bekerja, maka hanya dapat mengukur berdasarkan gejala-gejala yang ditimbulkannya. Menurut Sedarmayanti indikator tentang kinerja karyawan yang tinggi adalah:

- a. Efisiensi: merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (*input*) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang benar terlaksana. Apabila biaya yang digunakan sedikit maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Tetapi jika biaya yang digunakan besar maka, akan semakin rendah tingkat efisiensinya.
- b. Efektivitas: merupakan suatu ukuran yang menggambarkan tentang seberapa jauh target yang akan dicapai. Pengertian efektivitas lebih berorientasi kepada hasil yang dicapai.
- c. Kualitas: merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah terpenuhinya spesifikasi dan harapan, konsep ini hanya berorientasi pada pendapatan, modal yang dikeluarkan atau keduanya. Di samping itu kualitas juga berkaitan dengan proses produksi yang akan berpengaruh kepada kualitas hasil yang dicapai secara keseluruhan.<sup>39</sup>

Dengan demikian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu setiap karyawan harus diberikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan kapasitas kemampuannya. Apabila tugas yang diterima melebihi kemampuannya maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan efektif atau hasil pekerjaannya akan sangat buruk, sedangkan ketika sudah mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki harus ditanamkan pada dirinya kesadaran agar dapat

---

<sup>39</sup>Sedarmayanti, *Sumer Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Maju Mundur, 2001, h. 59

meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Setiap organisasi menginginkan produktivitas karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara bersama-sama tercapai secara optimal.

### **3. Manajemen kinerja**

Manajemen kinerja secara sederhana dapat diartikan sebagai suatu sistem yang mengatur pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan hasil kinerja karyawan agar tercapai sasaran pada individu maupun organisasi.<sup>40</sup> Dimana setiap organisasi ataupun perusahaan harus memiliki visi, misi dan tujuan organisasi yang jelas dan terfokus, karena hal ini sebagai bagian yang tidak dapat terpisahkan dari *good governance*.

Organisasi juga harus memiliki sebuah sistem yang mampu mengukur keberhasilan pencapaian keberhasilan pencapaian rencana strategis dirinya, oleh karena itu sistem yang biasa disebut dengan sistem manajemen kinerja ini diawali dengan sebuah perencanaan kinerja yang di dalamnya termasuk langkah penetapan indikator kinerja. Indikator kinerja yang tepat dalam siklus sistem manajemen kinerja sangat diperlukan untuk dapat mendorong perbaikan kinerja dan memberikan umpan balik bagi perencanaan strategi organisasi.

Sistem manajemen kinerja merupakan proses pengukuran kinerja yang akan memberikan umpan balik bagi perencanaan strategis. Dengan adanya kinerja tersebut diharapkan suatu organisasi mampu memiliki perencanaan yang lebih baik karena didasarkan pada proses pembelajaran dari hasil kinerja

---

<sup>40</sup>Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, h. 131

sebelumnya.<sup>41</sup> Pengukuran kinerja adalah inti dari proses manajemen kinerja yang menyediakan data untuk dilaporkan dan dianalisis. Hasil pengukuran atas kinerja tersebut dapat berupa hasil positif dan negative dan akan dijadikan sebagai dasar perbaikan kinerja melalui perumusan rencana tindakan dan program. Hasil ini ada dua manfaat yaitu;

- a. Perumusan rencana tindakan dan program akan menjadi masukan bagi perencanaan kinerja organisasi di masa depan.
- b. Perumusan perencanaan tindakan dan program menyediakan informasi mengenai perlunya dilakukan penyesuaian strategi.

#### **4. Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja karyawan adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

Apabila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekrjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

---

<sup>41</sup>Ibid, h. 132

## 5. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:<sup>42</sup>

### a. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuannya agar dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi individu dalam organisasi, dan sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

### b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

### c. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Oleh karena itu sistem dalam organisasi perlu dijaga dengan baik, tujuannya agar memberikan berbagai manfaat diantaranya:

- 1) Pengembangan perusahaan dari individu
- 2) Evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim
- 3) Perencanaan sumber daya manusia

---

<sup>42</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012, h. 232

4) Penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi

5) Audit atas sistem sumber daya manusia

d. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk menguji validitas.

## 6. Mengukur Kinerja Karyawan

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:<sup>43</sup>

a. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerja yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b. Kualitas pekerja

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas

---

<sup>43</sup>Ibid, h. 234

atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan karena kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.

e. Kemampuan kerja sama

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya, karena tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja tetapi diperlukan dua orang atau lebih untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

### **C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Perspektif Islam**

Islam dari segi bahasa berasal dari bahasa arab yaitu *salima* yang berarti selamat sentosa, dari asal kata itu dibentuk kata aslama yang artinya memelihara dalam keadaan selamat sentosa dan berarti juga menyerahkan diri, tunduk, patuh dan taat.<sup>44</sup> Yang berarti tidak hanya membicarakan hubungan jasmani tetapi sekaligus juga kebutuhan rohani dalam keadaan yang berimbang. Dalam konteks keselamatan, seorang pekerja terutama seorang muslim sepatutnya menjadikan Al-Quran dan hadist sebagai pegangan utama dalam melakukan pekerjaan karena

---

<sup>44</sup>Abuddin Nata, *Al-Quran dan Hadis Dirasah Islamiyah*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2000, h. 23

Islam amat mementingkan aspek keselamatan dan kesehatan kerja dalam seluruh kehidupan.

Pada bidang pekerjaan Allah SWT telah menunjukkan panduan bagi seseorang untuk menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam surat Asy-syu'araa' ayat 183:

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

Artinya: “Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”.<sup>45</sup>

Dari ayat di atas dapat di simpulkan bahwa dalam melakukan pekerjaan manusia dituntut untuk bekerja sebaik mungkin. Perusahaan atau karyawan ditekankan untuk memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja, karena dengan kondisi badan yang selamat dan sehat akan terhindar dari berbagai macam penyakit atau faktor lain yang dapat merugikan kesehatan. Amal atau perbuatan dari ayat diatas dapat di maknai sebagai upaya perbuatan seseorang untuk menjaga dirinya agar terhindar dari kecelakaan kerja karena sesuatu yang berbahaya tidak diperbolehkan di dalam syariat Islam. Jadi sebagai karyawan hendaknya tidak berperilaku yang tidak selamat (*unsafe behavior*) dan perusahaan hendaknya tidak membiarkan karyawannya terpapar bahaya kerja adalah ditiadakan atau tidak berlaku dalam syari'at Islam, baik terhadap badan, akal, ataupun harta.<sup>46</sup>

<sup>45</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Bandung, 2005, hlm. 375

<sup>46</sup>Sendjun H. manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, Cet. Ke-3, 2001, h. 83

Islam sangat menganjurkan keselamatan manusia di dunia maupun di akhirat. Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak lepas dari ancaman-ancaman yang akan membahayakan diri dan keluarga, sebagaimana firman Allah SWT dalam surat at-Taghabun ayat 11:

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ ۗ وَمَنْ يُؤْمِنْ بِاللَّهِ يَهْدِ اللَّهُ قَلْبَهُ ۚ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿١١﴾

Artinya: *“Tidak ada suatu musibah pun yang menimpa seseorang kecuali dengan izin Allah dan barangsiapa yang beriman kepada Allah niscaya dia akan memberi petunjuk kepada hatinya. dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu”*.<sup>47</sup>

Tidak ada suatu musibah pun yang menimpa seseorang dengan izin Allah, Ibnu Abbas mengatakan yakni segala sesuatu yang terjadi di muka bumi ini semuanya berdasarkan atas kehendak dan kuasa Allah dan barang siapa beriman kepada Allah niscaya dia akan memberi petunjuk kepada hatinya. Dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu, maksudnya barang siapa yang tertimpa musibah lalu ia menyadari bahwa hal itu terjadi atas kuasa dan takdir Allah, lalu ia bersabar dan mengharapkan balasan pahala atas kesabarannya itu, serta menerima keputusan yang telah ditetapkan hatinya dan akan menggantikan apa yang telah hilang dari dirinya di dunia dengan petunjuk dan keyakinan di dalam hatinya. Terkadang Allah SWT mengganti apa yang telah diambil-Nya atau menggantinya dengan yang lebih baik darinya.<sup>48</sup>

<sup>47</sup>Departemen Agama RI, Op. Cit., hlm. 560

<sup>48</sup>Sayyid Ahmad Al-hasyimi, *Syarah Mukhtaarul Ahaadiits*, , Bandung: Sinar Baru Argensindo, Cet. 1, 1993, h. 746

#### D. Kinerja dalam Perspektif Islam

Bekerja dalam pandangan Islam diarahkan dalam rangka mencari karunia Allah SWT yakni untuk mendapatkan harta agar seseorang dapat mencukupi kebutuhannya dan sejahtera. Bekerja merupakan pengamalan dari syariat Islam karenanya, bila dilakukan dengan cara yang benar (halal) bekerja bukan hanya menghasilkan harta melainkan juga mendapatkan pahala dari Allah SWT.<sup>49</sup> Seperti dalam hadits:

مَنْ أَمْسَ كَالْأَمِينِ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسِي مَغْفُورًا لَهُ. (عذ ابن عبّ سن)

Artinya: “Barang siapa bersore hari dalam keadaan lelah karena bekerja niscaya ia memasuki sore harinya itu dalam keadaan diampuni”.

Tiada seorang muslimpun bila melakukan kerja berat lalu mengalami kelelahan, melainkan Allah SWT mengampuni dosa-dosanya. Yang dimaksud bekerja dalam hadist ini ialah dalam rangka mencari penghidupan untuk mencukupi diri dan keluarganya dan orang-orang yang ada dalam tanggungannya.<sup>50</sup>

يُحِبُّ اللَّهُ الْعَامِلَ إِذَا عَمِلَ أَنْ يُحْسِنَ (رواه الطبرالمن)

Artinya: “Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikan pekerjaannya dengan baik”.

<sup>49</sup>M. Ismail Yusanti dan M. Karebet Widjaya Kusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002, h. 25

<sup>50</sup>Sayyid Ahmad Al-hasyimi, *Syarah Mukhtaarul Ahaadiits*, Bandung: Sinar Baru Argensindo, Cet. 1, 1993, h. 846

Allah SWT menyukai pekerja yang menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baik. Dalam riwayat lain disebutkan bahwa apabila seorang diantara kalian melakukan suatu pekerjaan, hendaklah ia menyelesaikannya dengan sebaik-baik.<sup>51</sup>

a. Tolak Ukur dalam Bekerja

Bekerja juga harus memiliki tolak ukur yang dapat menjadi landasan dalam bekerja, yaitu:<sup>52</sup>

1) Moral

Moral merupakan ajaran tentang baik buruk yang diterima umum mengenai perbuatan, sikap, kewajiban dan sebagainya.

2) Etika

Etika merupakan sikap seperti sopan santun atau aturan lainnya yang mengatur hubungan antar kelompok manusia yang beradap dalam pergaulan.

3) Akhlak

Sifat yang tertanam dalam jiwa yang menimbulkan macam-macam perbuatan yang mudah, tanpa memerlukan pemikiran dan pertimbangan.

b. Etos Kerja Muslim

Etos kerja yang harus dilaksanakan bagi tiap muslim sesuai dengan yang dilakukan oleh Rasulullah SAW juga patut dilakukan dalam melakukan pekerjaan, yaitu:<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup>Ibid, h. 967

<sup>52</sup>Op. Cit, M. Ismail Yusanti dan M. Karebet Widjaya Kusumahlm, h. 29

<sup>53</sup>Srijanti, Purwanto S.K dan Wahyudi Pramono, *Etika Membangun Masyarakat Islami Modern*, Yogyakarta: Graham Ilmu, 2006, h. 141

#### 1) Bekerja Sampai Tuntas

Untuk dapat berhasil dalam bekerja, maka pekerjaan harus diselesaikan dengan baik atau tuntas. Pengertian bekerja dengan tuntas dapat diartikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang sangat memuaskan, proses kerjanya juga baik, input atau bahan baku yang digunakan dalam bekerja juga efisien, dan semuanya dapat dilakukan apabila semua proses pekerjaan direncanakan dengan baik.

#### 2) Bekerja dengan Jujur

Bekerja dengan jujur dapat diartikan bekerja untuk mencapai tujuan dengan tidak berbohong, lurus hati, tidak berkhianat dan dapat dipercaya dalam ucapannya maupun perbuatannya. Karena semua pekerjaan yang kita lakukan pasti akan dipertanggung jawabkan, maka pada dasarnya kita harus bekerja sebaik dan sejujur mungkin.

#### 3) Bekerja dengan Kelompok

Bekerja dengan kelompok dapat diartikan bahwa melakukan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan bersama-sama dengan orang lain atau beberapa orang lain. Karena Allah SWT menciptakan manusia berbeda-beda, namun demikian satu sama lain dapat bekerjasama dalam rangka mencapai tujuannya.

#### 4) Bekerja Keras

Bekerja keras dapat diartikan sebagai bekerja dengan penuh semangat atau penuh motivasi. Manusia merupakan ciptaan Allah SWT yang sempurna dengan diberikannya tubuh yang sempurna lengkap dengan indranya serta kemampuan berpikir. Oleh sebab itu sudah selayaknya umat islam memacu diri untuk

berbuat yang terbaik dalam hidupnya, bermanfaat di dunia dan bermakna di akhirat nanti.

## **E. Ekonomi Islam**

### 1. Definisi Ekonomi Islam

Ekonomi Islam sebagai suatu ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan dengan alat pemenuhan kebutuhan yang terbatas di dalam kerangka syariah Islam.<sup>54</sup> Menurut Muhammad Abdul Mannan Ekonomi Islam merupakan ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam.

### 2. Tujuan Ekonomi Islam

- a. Penyucian jiwa agar setiap muslim bisa menjadi sumber kebaikan bagi masyarakat dan lingkungannya.
- b. Tegaknya keadilan dalam masyarakat. Keadilan yang dimaksud mencakup aspek kehidupan dibidang hukum dan muamalah.
- c. Tercapainya maslahah (merupakan puncaknya). Para ulama menyepakati bahwa maslahah yang menjadi puncak sasaran yaitu:
  - 1) Keselamatan keyakinan agama (*ad-din*)
  - 2) Keselamatan jiwa (*an-nafs*)
  - 3) Keselamatan akal (*al-aql*)
  - 4) Keselamatan keluarga dan keturunan (*an-nasl*)
  - 5) Keselamatan harta benda (*al-mal*)

---

<sup>54</sup>Veithzal Rivai, *Islamic Economic*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013, h. 1

### 3. Prinsip Ekonomi Islam

Beberapa prinsip-prinsip ekonomi Islam, yaitu:<sup>55</sup>

a. Keimanan Kepada Allah (*Tauhid*)

Adalah dasar pelaksanaan segala aktivitas baik yang menyangkut ibadah, muamalah (termasuk ekonomi), muasyarah hingga akhlak, dimana manusia dituntut untuk hidup dalam kepatuhan dan beribadah kepada Tuhan Yang Maha Kuasa.

b. Kepemimpinan (*Khilafah*)

Sebagai khalifah Allah SWT, manusia bertanggung jawab kepadaNya dan mereka akan diberi pahala (*reward*) atau azab (*punishment*) dihari akhirat kelak berdasarkan apakah kehidupan mereka ini sesuai atau bertentangan dengan petunjuk yang telah diberikan Allah SWT dimana seorang khalifah atau kepemimpinan dimintai pertanggungjawaban atas menejemen alam dunia dan kelak akan dipertanggungjawabkan di akhirat.

c. Keseimbangan

Keseluruhan aktivitas ekonomi yang dikerjakan manusia cenderung didasari oleh berbagai kebutuhan yang harus dipuaskan. Sedangkan Islam menyatakan bahwa manusia merupakan ciptaan Tuhan yang ditugaskan sebagai khalifah dimuka bumi dimana manusia diperbolehkan untuk mengambil dan mengolah semua isi bumi tetapi tidak melupakan kewajibannya yaitu beriman kepada Allah SWT.

---

<sup>55</sup>Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*. Cet.2, Surakarta: Erlangga, 2012, h. 4

d. Keadilan (*a'dalah*)

Syariah Islam termasuk syariah perekonomian yang menjadi komitmen untuk menjadi sebab kebahagiaan dan kesejahteraan hidup manusia, khususnya dalam bidang perekonomian. Yakni prinsip keadilan harus ditegakkan dimana seorang pekerja berhak mendapatkan haknya atas apa yang sudah mereka kerjakan pada perusahaan sesuai dengan syariat Islam. Prinsip keadilan ada dua macam, yaitu:

- 1) Adil secara jasmani adalah tindakan memberi hak kepada yang mempunyai hak. Bila seseorang mengambil hak tanpa melewati batas atau memberi hak orang lain tanpa menguranginya, itulah yang dinamakan tindakan adil.
- 2) Adil secara rohani adalah tanggung jawab seseorang kepada sang pencipta Allah SWT sebagai hambaNya.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup>[Irsyadpsy13.blogspot.com/prinsip-prinsip.ekonomi.islam//diakses pada oktober 2016](http://Irsyadpsy13.blogspot.com/prinsip-prinsip.ekonomi.islam//diakses%20pada%20oktober%202016)

## F. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil-hasil sebelumnya dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini dapat dilihat dalam table di bawah ini :

Tabel 3  
Penelitian Terdahulu

Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan & Perbedaan Penelitian		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
Ishardian (2010)  Sumber: Skripsi FE Universitas Negeri Semarang	Pengaruh Kondisi Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dipo Lokomotif Daop IV Semarang.	Variabel X yang salah satunya menggunakan Keselamatan Kerja	Terletak pada salah satu variabel X yaitu (Kondisi Kerja) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja), serta berbeda objek penelitiannya.	Kondisi kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai secara parsial dan simultan. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 9,063 + 0,409$

<p>Saputra (2012)</p> <p>Sumber: Skripsi FE IPB</p>	<p>Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. DyStar Colours Indonesia.</p>	<p>Variabel X (Keselamatan dan kesehatan kerja)</p>	<p>Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) dan Objek penelitian yang berbeda.</p>	<p>Hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kepuasan kerja karyawan berdasarkan hasil analisis <i>rank spearman</i>, memiliki hubungan positif, kuat dan nyata. dengan koefisien korelasi sebesar 0,545 dan derajat keeratan hubungan berada pada kategori kuat.</p>
<p>Sulistyarini (2006)</p> <p>Sumber: Skripsi FE STAIN</p>	<p>Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Sahabat di Klaten.</p>	<p>Variabel X (Keselamatan dan kesehatan kerja)</p>	<p>Variabel Y (Produktivitas karyawan) dan objek penelitian.</p>	<p>Variabel program keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan hasil F hitung 7,485 yaitu lebihbesar dari nilai F tabel 4,17</p>
<p>Ryska Rahman (2013)</p> <p>Sumber: Skripsi FE Universitas Sriwijaya</p>	<p>Pengaruh Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Ceria Utama</p>	<p>Variabel X Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja</p>	<p>Variabel Y Motivasi Kerja</p>	<p>Berdasarkan analisis regresi sederhana yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel x yakni pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi</p>

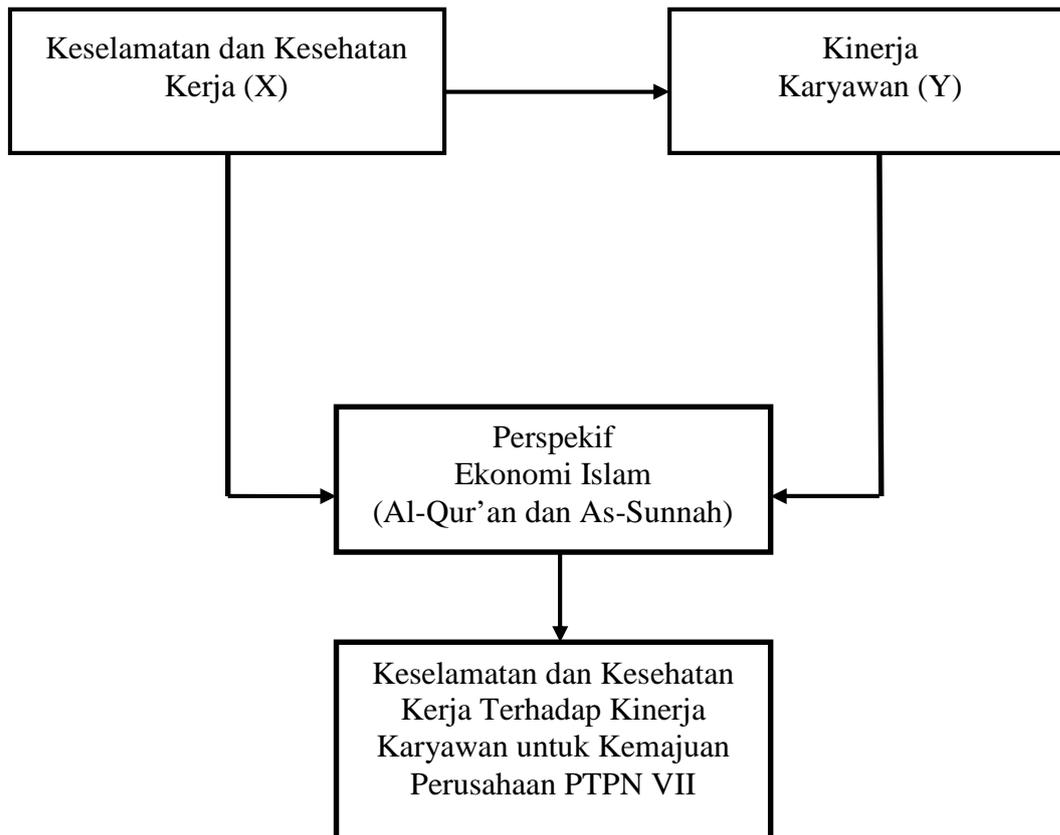
	Abadi Cabang Palembang		kerja karyawan PT. Ceria Utama Abadi Cabang Palembang. Pengaruh signifikan dibuktikan dari nilai F hitung = 12,089. yang artinya signifikan karena lebih besar dari F tabel = 4,00. Dengan tingkat signifikansi 0,001 yang jauh lebih kecil dari ( $<0,05$ )
--	------------------------------	--	--

Data diolah oleh peneliti 15 juni 2016

Pada tabel di atas dari empat penelitian maka, ada perbedaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan, yaitu apakah Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga sama akan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan atau tidak ada pengaruh sama sekali, antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

## G. Kerangka Konseptual

**Gambar 2**  
**Kerangka Konseptual**



Variabel bebas (X) yaitu keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan akan mempengaruhi variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam.

Dalam penelitian ini, adapun pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel bebas yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel Independent (X) yaitu keselamatan dan kesehatan kerja. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel (X) adalah<sup>57</sup>:

- 1) Alat Pelindung Diri (APD)
- 2) Membuat kondisi kerja yang aman dan lingkungan kerja yang sehat
- 3) Pendidikan dan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja
- 4) Pelayanan kesehatan

b. Variabel Terikat (Dependent Terikat)

Variabel terikat yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan. Indikator kinerja karyawan sebagai variabel (Y) adalah<sup>58</sup>:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran di tempat kerja

## H. Hipotesis

### 1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN VII Unit Usaha Kedaton Lampung menunjukkan secara parsial antara keselamatan dan kesehatan kerja terdapat pengaruh positif terhadap

---

<sup>57</sup>Rivai, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2006, h. 102

<sup>58</sup>Robert L Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2002, h. 79

kinerja karyawan pada PTPN VII Unit Usaha Kedaton Lampung. Jadi semakin meningkatnya keselamatan dan kesehatan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber: Skripsi Oleh Saputra Tahun 2012 FE IPB Penelitian ini pernah dilakukan oleh Saputra Tahun 2012 FE IPB terdapat pengaruh positif antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka semakin meningkat keselamatan dan kesehatan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PTPN VII Unit Usaha Kedaton.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian yang dilakukan tersebut, maka diduga keselamatan dan kesehatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- $H_0$  : Keselamatan dan Kesehatan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
- $H_a$  : Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian**

##### 1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.<sup>59</sup>

##### 2. Sifat penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol segala gejala.

---

<sup>59</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung: ALFABETA, 2012 h. 205

## B. Sumber Data

Data yang digunakan dalam skripsi ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang didapatkan secara langsung oleh peneliti, dalam penelitian ini data primer yang diperlukan berupa data-data yang berbentuk pernyataan dalam kuesioner yang disebar kepada responden yang di dalamnya membahas tentang keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII unit Kedaton pada tahun 2013-2015.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi dapat diartikan keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai-nilai atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian.<sup>60</sup>

Menurut Nana Sudjana, populasi adalah sumber data yang artinya sifat atau karakteristik dari sekelompok subyek, gejala atau obyek.<sup>61</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PTPN VII Unit Kedaton yang berjumlah 181 karyawan.

### 2. Sampel

Sampel merupakan elemen populasi yang dipilih untuk mewakili populasi dalam penelitian.<sup>62</sup> Sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah karyawan PTPN VII Unit Kedaton bagian pabrik yang berjumlah 64 karyawan.

---

<sup>60</sup> Hadari Nawawi, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedi, 1981, h.42

<sup>61</sup> Nana Sudjana, *Pedoman Penyusunan Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 1996, h. 23

<sup>62</sup> Cooper dan Schinder, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Renika Cipta, 2003, h. 180

Alasan penulis memilih bagian pabrik pengolahan karena dalam aktivitas kerja, pekerja bagian pabrik berhubungan langsung dengan mesin-mesin yang merupakan sumber paling dominan sebagai penyebab terjadinya kecelakaan kerja disamping faktor manusia. Dalam menetapkan besarnya sampel (*sample size*) dalam penelitian ini didasarkan pada perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dan Husein Umar sebagai berikut:<sup>63</sup>

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi yaitu karyawan PTPN VII Unit Kedaton

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan, sebanyak 10 %.

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel diambil dalam penelitian ini dengan data yang diperoleh dari karyawan PTPN VII Unit Kedaton maka :

$$n = \frac{181}{1 + 181 (0,1)^2} = 64$$

Dengan demikian, jumlah sampel untuk karyawan PTPN VII unit usaha kedaton adalah 64. Untuk menggunakan ukuran sampel, penulis menggunakan teknik pengambilan sampling probability sampling yaitu teknik pengambilan

---

<sup>63</sup>Husein Umar, *Riset Pemasaran dan perilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003, h. 146

sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.<sup>64</sup>

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

##### **1. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang terkait dengan kebutuhan penelitian, seperti data mengenai data keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

##### **2. Survei**

Peneliti akan melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian untuk mendapatkan dan mencatat data yang diperlukan, yaitu pada Kantor PTPN VII Unit Usaha Kedaton.

##### **3. Kuesioner**

Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab agar memperoleh informasi yang dibutuhkan.<sup>65</sup> Dengan cara melakukan pengumpulan data yang disajikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan kepada responden terkait dengan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja yang diterima sehingga respondenn dapat memberikan jawaban atas pertanyaan secara tertulis.

---

<sup>64</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 118

<sup>65</sup>Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metode penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, h. 83

Adapun skala pengukur yang dipakai adalah skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>66</sup> Untuk membantu dalam menganalisis data yang diperoleh dalam penelitian maka penelitian ini menggunakan teknik penentuan skor. Teknik pengukuran skor yang akan digunakan adalah dengan skala ordinal untuk menilai jawaban kuisisioner responden. Adapun skor yang ditentukan untuk setiap pertanyaan adalah:

- a. Sangat Setuju (SS) = skor 5
- b. Setuju (S) = skor 4
- c. Netral (N) = skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) = skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

Untuk mengetahui atau menentukan kategori jawaban responden dari masing-masing variable apakah tergolong tinggi, sedang, atau rendah, maka terlebih dahulu ditentukan skala interval dengan cara sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Banyaknya bilangan}}$$

Maka diperoleh:

$$\frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Sehingga dengan demikian dapat diketahui kategori jawaban responden masing-masing variable yaitu:

---

<sup>66</sup>Op.Cit. Sugiyono, h. 132

Tabel 4  
Kategori Jawaban Responden

No	Interval Skor	Tingkat Hubungan
1	4,25 - 5,00	Sangat Tinggi
2	3,43 - 4,23	Tinggi
3	2,62 - 3,42	Sedang
4	1,81 - 2,61	Rendah
5	1,00 - 1,80	Sangat Rendah

Sumber: Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metode penelitian*. 2007

### E. Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu penelitian.<sup>67</sup> Sesuai dengan judul yang ada maka dalam penelitian ini terdapat dua variable, untuk lebih jelasnya perhatikan tabel definsi operasional variable di bawah ini:

Tabel 5  
Definisi Operasional Variabel

No	Operasional Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pertanyaan
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (M. Benoe Satriyo Wibowo 2002)	Adalah setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional karena setiap orang yang berada di	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Alat Pelindung Diri (APD).</li> <li>b. Membuat kondisi kerja yang aman dan lingkungan kerja yang sehat.</li> <li>c. Pendidikan dan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja.</li> <li>d. Pelayanan kesehatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Apakah perusahaan selalu memberikan alat pelindung diri untuk bekerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker dll ?</li> <li>b. Apakah semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai ?</li> <li>c. Apakah semua</li> </ul>

<sup>67</sup> *Op.Cit.* Suharsimi Arikunto, h. 151

		<p>tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya.</p>		<p>bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda bahaya ?</p> <p>d. Apakah perusahaan memberikan pelatihan dan pendidikan bagi setiap karyawan untuk bertindak dengan aman dalam menyelesaikan pekerjaan ?</p> <p>e. Apakah dengan adanya pelatihan dan pendidikan karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik dan memperbaiki kualitas kerja ?</p> <p>f. Apakah karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih ?</p> <p>g. Apakah perusahaan melakukan pengawasan secara lebih insentif terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan ?</p> <p>h. Apakah</p>
--	--	---	--	--

				<p>perusahaan memberikan metode / petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan karyawan ?</p> <p>i. Apakah perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan?</p> <p>j. Apakah perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan ?</p>
2	Kinerja Karyawan (Anwar Prabu Mangkunegara 2014)	Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<p>a. Kualitas kerja</p> <p>b. Kuantitas kerja</p> <p>c. Jangka waktu pekerjaan</p> <p>d. Kehadiran di tempat kerja</p>	<p>a. Apakah dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi di dalam pekerjaan ?</p> <p>b. Apakah dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi ?</p> <p>c. Apakah dengan Keselamatan dan Kesehatan</p>

				<p>Kerja karyawan memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja ?</p> <p>d. Apakah dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan memiliki tingkat kemampuan tugas yang tinggi di dalam melakukan sebuah pekerjaan ?</p> <p>e. Apakah dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan menghasilkan mutu yang efisien dan efektif ?</p> <p>f. Apakah dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja ?</p> <p>g. Apakah dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan mampu bekerja</p>
--	--	--	--	--

				<p>dengan standar perusahaan ?</p> <p>h. Apakah dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam ketentuan yang ditetapkan perusahaan ?</p> <p>i. Apakah dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan selalu masuk kerja tepat waktu ?</p> <p>j. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan tidak pernah absen dalam bekerja ?</p>
--	--	--	--	---

Data diolah oleh peneliti 15 juni 2016

## a. Variabel Penelitian

### 1. Variabel Independen

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Variabel ini diukur berdasarkan jumlah data keselamatan dan kesehatan kerja yang di dalamnya ada data kecelakaan kerja.

## 2. Variabel Dependen

Kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari pengertian diatas adalah kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan.

Variabel ini diukur berdasarkan data kinerja karyawan dalam tahun pajak berjalan.

## F. Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

### 1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan daftar demografi responden. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi).<sup>68</sup>

### 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.<sup>69</sup> Untuk

---

<sup>68</sup> Ghozali, Imam. “*Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro, 2011. h. 19.

<sup>69</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Undip, 2005, h. 45

mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid.
- 3) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  tetapi bertanda negatif, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_a$  diterima.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuisiner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisiner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.<sup>70</sup>

### 3. Analisis Regresi Sederhana

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis regresi sederhana. Dalam analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, dan untuk mengolah dan membahas data yang diperoleh. Analisis regresi sederhana digunakan oleh peneliti karena penelitia bermaksud menguji bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi.<sup>71</sup> Persamaan regresi sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

---

<sup>70</sup>Ibid, h. 47

<sup>71</sup>Ibid, h. 275

Analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh X terhadap Y.

Adapun persamaannya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> = Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- e = Error

Pengaruh antara X terhadap Y dalam Pengujian H<sub>0</sub> dan H<sub>a</sub> adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub> = Tidak ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

H<sub>a</sub> = Ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

## G. Uji Hipotesis

### a) Uji t (uji Parsial)

Uji signifikansi parsial atau individu adalah untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas.<sup>72</sup> Adapun hipotesis nol (H<sub>0</sub>) yang ingin diuji adalah suatu tolak ukur (b<sub>i</sub>) sama dengan nol :  
 H<sub>0</sub> : b<sub>i</sub> = 0, artinya suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen atau tidak ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

---

<sup>72</sup> Purwanto SK, dan Suharyadi, *Statistik Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Jakarta: Salemba Empat, 2004, h. 525

Ha :  $b_i \neq 0$ , artinya suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen atau pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **H. Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (Adj R<sup>2</sup>) pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Adj R<sup>2</sup> adalah diantara nol dan satu. Jika nilai Adj R<sup>2</sup> berkisar hampir satu, berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dan sebaliknya jika nilai Adj R<sup>2</sup> semakin mendekati angka nol, berarti semakin lemah kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> *Ibid.* h. 97

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **a. Lokasi kantor**

Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VII atau disingkat dengan PTPN VII bertempat di jalan Teuku Umar No. 300 Telp. (0721) 702233 Bandar Lampung.

###### **b. Sejarah Singkat PT Perkebunan Nusantara (PTPN) VII**

PT. Perkebunan Nusantara VII atau PTPN VII merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dibidang agribisnis perkebunan yang pembentukannya merupakan konsolidasi dari PTP X, PTP XXXI, Proyek Pengembangan PTP XI dikabupaten Lahat dan proyek pengembangan PTP XXIII di provinsi Bengkulu. PT. Perkebunan Nusantara VII atau PTPN VII didirikan berdasarkan peraturan pemerintah RI No. 12 Tahun 1996 tanggal 14 februari 1996, wilayah kerja PTPN VII meliputi 3 provinsi yang terdiri dari beberapa unit usaha yaitu:

- 1) 10 unit usaha provinsi Lampung.
- 2) 13 unit usaha di provinsi Sumatera Selatan.
- 3) 3 unit usaha di provinsi Bengkulu.

Pada saat ini telah terbentuk wilayah Distrik yakni Distrik Banyuasin, Distrik Muara Enim, Distrik Bengkulu.

c. Tujuan Perusahaan

Sesuai akta pendirian perusahaan, tujuan perusahaan adalah:

- 1) Melaksanakan pembangunan dan pengembangan agro bisnis sektor perkebunan sesuai prinsip perusahaan yang sehat, kuat dan tumbuh dalam skala usaha ekonomi.
- 2) Menjadi perusahaan yang *profitable*, makmur (*wealth*) dan berkelanjutan (*sustainable*) sehingga dapat berperan lebih jauh dalam kaselerasi pembangunan regional dan nasional.

d. Nilai-nilai Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan yang dibutuhkan yaitu mengutamakan kebutuhan formal dan materi melalui keteladanan, keterbukaan, kebersamaan dalam meningkatkan produktivitas.

e. Struktur Organisasi Perusahaan

Wilayah PTPN VII tersebar di 3 provinsi yang terdiri atas 3 unit bisnis strategi dan 26 unit usaha yang di kepalai oleh manajer dan manajer unit usaha, secara struktural direksi dibawah manajer wilayah unit usaha organisasi di kantor pusat terdiri atas 12 bagian yang dikepalai oleh kepala bagian.

f. Budidaya Tanaman

Jenis tanaman yang di budidayakan oleh PTPN VII yaitu:

- 1) Karet

Pemasaran produksi karet dilaksanakan dengan penjualan lokal (27%) dan ekspor (73%) produksi karet PTPN VII telah mempunyai *brand image* di pasar Internasional. Komoditi karet didukung oleh 4 (empat) unit pabrik pengelolaan RSS, 11 (sebelas) unit pengolahan *Crumb Rubber* dan 1 (satu) unit pengolahan latex pakat.

## 2) Kelapa Sawit

Sebagai salah satu penghasil sawit di dunia, pemerintah Indonesia telah merencanakan industri minyak kelapa sawit sebagai industri unggulan dalam perolehan devisa negara. Salah satunya dari PTPN VII dengan komoditi kelapa sawit yang didukung oleh 7 (tujuh) unit pabrik minyak kelapa sawit.

## 3) Tebu

Gula merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia. Maka untuk memenuhi kebutuhan tersebut PTPN VII memiliki 2 (dua) unit usaha khusus mengelola komoditi tebu yaitu Bungamayang yang berada di provinsi Lampung dan Cinta Manis yang berada di provinsi Sumatera Selatan, dengan dukungan 2 (dua) unit pabrik gula.

## 4) Teh

Tingkat konsumsi teh saat ini masih cukup tinggi. Ekspor teh PTPN VII saat ini sudah merambah pasar Internasional antara lain: Malaysia, Pakista, Timur Tengah, Eropa, Rusia dan Negara lainnya. Selain itu untuk memenuhi konsumsi lokal telah di produksi teh celup baik di produksi sendiri maupun kerjasama dengan pihak lain.

Perkebunan Nusantara VII atau PTPN VII mengadakan berbagai macam pelatihan, meliputi: program pengembangan SDM, kursus jabatan, seminar lokarya, *in house training/millday* dan program pelatihan persiapan purnakarya bagi para pekerja yang menjelang masa pensiun.<sup>74</sup>

## **2. PTPN VII Unit Kedaton**

### **a. Unit Kedaton (KEDA)**

#### **1) Sejarah Singkat Berdirinya PTPN VII**

Perkebunan Kedaton didirikan dan diusahakan oleh Pemerintah Belanda (Government Land Bedruyen) dan diberi nama Zuid Rubber Miy N.V dibawah pengelolaan Watering Loeber. Pada tahun 1942-1945 Perkebunan dibawah kekuasaan Pemerintah Jepang, Setelah Proklamasi Kemerdekaan Indonesia pada tahun 1945 Perkebunan dikuasi oleh Pemerintah Indonesia dibawah pengawasan Perkebunan Palembang sampai tahun 1947.

Tahun 1948-1958, Pemerintah Belanda mengambil alih Perkebunan dan dikelola kembali oleh Watering Loeber. Setelah itu dengan mengambil berbagai macam proses hukum, pada tahun 1966 berdasarkan PP No. 12 Tahun 1966 tanggal 11 Februari 1966 di Isyarkan Menteri Kehakiman RI No. 2-8335 HT Tanggal 8 Agustus 1966. Diumumkan dalam tambahan Berita Negara RI No.80 tanggal 04

---

<sup>74</sup>Dokumentasi PTPN VII Unit Kedaton 2016

Oktober 1996, PTP X (Persero) berubah menjadi PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero).<sup>75</sup>

## 2) PTPN VII Unit Kedaton

Unit Kedaton adalah salah satu Unit dalam Manajemen Distrik Way Sekampung (D.SKP) yang berada  $\pm$  18 Km dari kota Bandar Lampung tepatnya di Wilayah Kecamatan Tanjung Bintang dan Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan.

Unit Kedaton mempunyai ketinggian  $\pm$  600 M dari permukaan laut dan jenis tanah Entisol dengan Ph 4,5-6 dengan curah hujan rata-rata 2.053 mm per tahun. Komoditi yang diusahakan adalah Karet, hasil produksi karet igh Grade (HG) diolah di Pabrik sendiri (Unit Keda) berupa Ribbet Smoke SheetS (RSS) dan produk karet Low Grade (LG) dikirim dan diolah ke PPKR Unit Pematang Kiwah (Pewa).

### b. Aset PTPN VII Unit Kedaton

#### 1) Sumber Daya Manusia (SDM)

Unit kedaton memiliki jumlah pekerja dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 6  
Jumlah Karyawan Unit Kedaton

No	Golongan	Pekerja Laki-laki	Pekerja Perempuan	Jumlah
1	IA – IID	640	31	671
2	IIIA-IVD	13	2	15
3	Dokter / Petugas K3	2	9	11
	<b>Jumlah</b>	662	35	697

Sumber: Bagian SDM PTPN VII Unit Kedaton 2016

<sup>75</sup> PTPN VII, Estate Profil Unit Kedaton Tahun 2016, di catat pada tanggal 30 April 2016.

Jenjang kepangkatan pekerja tetap terdiri atas 6 strata:

- a) Strata Pelaksana (Penyadap, Pemanen, Pembantu Krani, Satpam, Pekerja Pengolahan, Pramubakti)
  - b) Strata Juru (PPH, Operator, Tukang, Mekanik, Juru Tulis)
  - c) Strata Penyelia Muda & Pratama (Mandor, Krani)
  - d) Strata Penyelia Utama & Madya (Mabes, Krani Kepala, Tap Kontrol )
  - e) Strata Pengatur (Asisten)
  - f) Strata Penata (Asisten Kepala)
  - g) Strata Pembina (Manajer)
- 2) Asset Tanaman

Luas areal HGU Unit Kedaton pada saat sebelum dikeluarkannya HGU KBL/ITERA = 5.486,57 Ha. Luas areal HGU yang dikuasai Unit Kedaton pada tahun 2016 secara keseluruhan seluas 5.136.57 yang terdiri atas :

Areal TM Karet	=	2.518,69 Ha
Areal TM K. Sawit	=	0 Ha
Areal TBM Karet	=	815,95 Ha
Areal Rencana TU Karet	=	0 Ha
K A I L	=	173,44 Ha
Emplasemen/pabrik	=	42,62 Ha
Jalan Tol	=	10,25 Ha
Lain-lain	=	<u>1,575,62 Ha</u>
<b>Jumlah</b>	=	<b>5.136.57 Ha</b>
<b>Kota Baru Lampung /ITERA</b>	=	<b>350 Ha</b>

Persetujuan Menteri BUMN untuk pengembangan Kota Baru Lampung Nomor : S-791/MBU.2010 Tgl. 21 Desember 2010. Penghapusbukuan Lahan seluas 350 Ha untuk Kota Baru Lampung Nomor : S-229/MBU/2014 Tgl. 07 April 2014.

Dalam rangka perbaikan dan pengembangan asset tanaman khususnya TBM 2012 dilakukan berbagai upaya, yaitu:

- a) Bajak ulang atau pendangiran secara mekanis menggunakan traktor.
  - b) Pemupukan ekstra TBM dengan system kecrok.
  - c) *Reblocking area (compacting)* dengan tanaman yang homogen.
- 3) Asset Pabrik

PTPN VII Unit Kedaton memiliki pabrik pengolahan karet konvensional (*Ribbet Smoke Sheets*) di bangun tahun 1984, dengan kapasitas 10 ton KK/hari dan memiliki instalasi pengolahan limbah (IPAL), terdiri atas kolam-kolam pond dan instalasi mesin. Instalasi peralatan pengelolaan limbah yaitu:

- a) Pemasangan *Disc Diffuser*
- b) Pembuatan sistem pancuran dan air mancur pada kolam kolam aerob dan *recycling*.
- c) Pompa *Recycling*

PTPN VII Unit Kedaton juga memiliki organisasi pekerja dan batih yaitu:

- a) Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara VII (SPPN VII) Cabang Kedaton

Organisasi yang mewakili dan bertindak untuk dan atas nama pekerja PTPN VII, yang beranggotakan seluruh pekerja tetap Unit Kedaton.

- b) Panitia Peringatan Hari Besar Islam (PHBI)

Koordinator kegiatan keagamaan yang bertugas antara lain mengadakan peringatan hari-hari besar agama Islam, menjalin Ukhuwah Islamiyah dengan masyarakat desa sekitar Perusahaan serta membantu menyalurkan Zakat fitrah dan Infaq dengan bekerja sama dengan pengurus Bazis.

- c) Badan Pembina Olah Raga (Bapor)

Bertugas membina kegiatan olah raga bagi pekerja, batih dan masyarakat sekitar, yang kegiatannya antara lain membina kegiatan olah raga voley Ball, sepak bola dll. Serta mengadakan pertandingan atau perlombaan dalam rangka memperingati HUT RI .

- d) Ikatan Keluarga Istri (IKI)

Mengadakan kegiatan sosial dan pembinaan istri pekerja berupa peningkatan ketrampilan, pengetahuan serta mengelola PAUD dan Sekolah Taman Kanak-Kanak (STK).

e) Kopkar Ruwa Jurai Kelompok Usaha Kedaton

Merupakan bagian dari Koperasi Primer Ruwa Jurai PTPN VII (Persero) yang berkedudukan di Bandar Lampung dengan Nomor Badan Hukum 8308, yang beranggotakan seluruh pekerja. Usaha dan kegiatan koperasi antara lain seperti : Warung Serba ada (Waserda), simpan pinjam, dan lain-lain.

f) Gugus Depan Gerakan Pramuka

Gudep Kedaton dengan No. 241/242 didirikan pada tanggal 26 Nopember 1985 kemudian nomor Gudep diganti menjadi No. 131/132 sejak tahun 2013, sejak awal hingga kini Gugus Depan telah mengelola dan membina anak-anak pekerja dan masyarakat sekitar Unit, mengadakan latihan berkala (mingguan), serta mengikutsertakan peserta didik pada kegiatan antar Gudep, Kwaran dan Kwarcab.

g) Pengajian Uswatun Hasanah

Pengajian rutin diselenggarakan tiga bulan sekali, yang diikuti oleh pekerja dan warga desa disekitar Unit Kedaton. Sebagai sarana untuk mengaji dan memperdalam ilmu-ilmu yang berkaitan dengan agama serta untuk memupuk tali silaturahmi antar pekerja dan penduduk desa disekitar Unit.

h) Kegiatan Sepakbola & Volly Ball

Pembinaan Tim Sepak Bola N7 FC Keda secara gratis bagi anak-anak karyawan dan masyarakat sekitar Unit kedaton

### 3. Visi dan Misi PTPN VII Unit Kedaton

#### 1) Visi

PT. Perkebunan Nusantara VII menjadi perusahaan agribisnis berbasis karet, kelapa sawit, teh dan tebu yang tangguh dan berkarakter global.

Tangguh: Memiliki daya saing yang prima, melalui peningkatan produktivitas, mutu, skala ekonomi usaha dan dukungan industri hilir.

Karakter global: Mempunyai karakteristik perusahaan berkelas dunia dengan proses bisnis dan kinerja yang prima serta menghasilkan produk berstandar internasional.

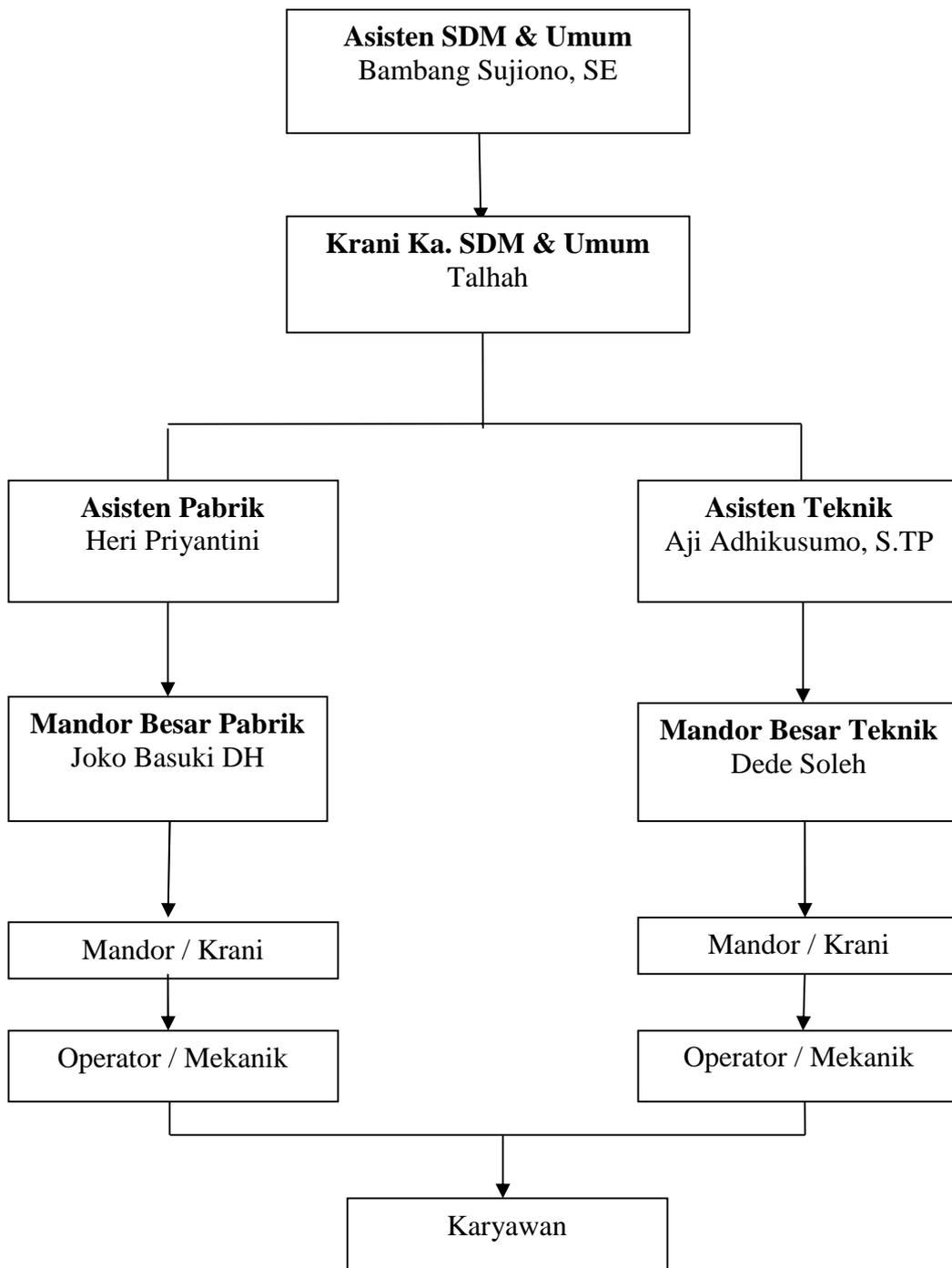
#### 2) Misi

- a) Menjalankan usaha agribisnis perkebunan karet, kelapa sawit, teh dan tebu dengan menggunakan teknologi budidaya dan proses pengolahan yang efektif serta ramah lingkungan.
- b) Mengembangkan usaha industri yang terintegrasi dengan bisnis inti (karet, kelapa sawit, teh dan tebu) dengan menggunakan teknologi terbarukan.
- c) Mengembangkan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi.
- d) Membangun tata kelola usaha yang efektif.
- e) Memelihara keseimbangan kepentingan *stakeholders*, untuk mewujudkan daya saing guna menumbuh kembangkan perusahaan.

#### 4. Struktur Organisasi

**Gambar 3**

**Struktur Organisasi PTPN VII Unit Kedaton bagian Pabrik**



Sumber: Dokumentasi PTPN VII Unit Kedaton 2016

## B. Karakteristik Responden

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu penulis akan memberikan penjelasan mengenai karakteristik responden. Karakteristik dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden sehingga dapat lebih memudahkan penulis dalam menganalisis. Dalam karakteristik responden ini akan dibahas mengenai gambaran umum responden yang berdasarkan jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan, tingkat usia, jenis pekerjaan, masa kerja dan golongan pekerja.

### 1. Jenis Kelamin

Tabel 7  
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1	Laki-laki	53	82,8%
2	Perempuan	11	17,2%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Tabel 4 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 53 orang atau sebesar 82,8% dan responden dengan jenis perempuan sebanyak 11 orang atau sebesar 17,2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan.

### 2. Status Pernikahan

Tabel 8  
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah	Presentase (%)
1	Menikah	59	92,2%
2	Belum Menikah	5	7,8%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa 59 orang berstatus menikah atau sebanyak 92,2% dan 5 orang belum menikah atau sebanyak 7,8%.

### 3. Tingkat Pendidikan

Tabel 9  
Karakteristik Karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SD	25	39,1%
2	SMP	16	25,0%
3	SMA	20	31,3%
4	Diploma III	3	4,7%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Tabel 6 menunjukkan bahwa sebanyak 25 orang atau 39,1% berpendidikan SD dikarenakan pekerjaan yang dilakukan tidak membutuhkan tingkat pendidikan yang tinggi, 16 orang atau 25,0% berpendidikan SMP, 20 orang atau 31,3% berpendidikan SMA, 3 orang atau 3,1% berpendidikan D III.

### 4. Tingkat Usia

Tabel 10  
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Tingkat Usia

No	Tingkat Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	<30 Tahun	4	6,3%
2	31-40 Tahun	2	3,1%
3	41-50 Tahun	31	48,4%
4	>50 Tahun	27	42,2%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Tabel 6 dapat diketahui bahwa responden yang berusia <30 Tahun berjumlah 4 orang atau sebanyak 6,3%, responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 2 orang atau 3,1%, respondeng yang berusia 41-50 tahun berjumlah

31 orang atau sebanyak 48,4% dan responden yang berusia >50 tahun berjumlah 27 orang atau sebanyak 42,2%.

## 5. Jenis Pekerjaan

Tabel 11  
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Pekerjaan

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah	Presentase (%)
1	Petugas K3	3	4,7%
2	Petugas Timbangan	5	7,8%
3	Petugas Penggilingan	15	23,4%
4	Petugas Pembekuan	11	17,2%
5	Petugas Jaga Kamar Asap	3	4,7%
6	Petugas Pencuci Bak	3	4,7%
7	Petugas Pencampur Bahan Kimia	8	12,5%
8	Petugas Penerima Latex	5	7,8%
9	Operator Pompa Air Pabrik	2	3,1%
10	Operator Genset	3	4,7%
11	Operator Listrik Pabrik	1	1,6%
12	Operator Mesin Pabrik	5	7,8%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa responden responden pada bagian petugas K3 sebanyak 3 orang atau sebanyak 4,7%, responden pada bagian petugas timbangan berjumlah 5 orang atau sebanyak 7,8%, responden pada bagian petugas penggilingan berjumlah 15 orang atau sebanyak 23,4%, responden pada bagian petugas pembekuan berjumlah 11 orang atau sebanyak 17,2%, responden pada bagian petugas jaga kamar asap berjumlah 3 orang atau sebanyak 4,7%, responden pada bagian pencuci bak sebanyak 3 orang atau sejumlah 4,7%, responden pada bagian petugas pencampur bahan kimia berjumlah 8 orang atau 12,5%.

Responden pada bagian petugas penerima latex berjumlah 5 orang atau sebanyak 7,8%, responden pada bagian operator pompa air pabrik berjumlah 2 orang atau sebanyak 3,1%, responden pada bagian operator genset berjumlah 3 orang atau sebanyak 4,7%, responden pada bagian operator listrik pabrik berjumlah 1 orang atau sebanyak 1,6% dan responden pada bagian operator mesin pabrik berjumlah 5 orang atau sebanyak 7,8%.

## 6. Masa Kerja

Tabel 12  
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	jumlah	Presentase (%)
1	<5 Tahun	3	4,7%
2	6-10 Tahun	3	4,7%
3	11-15 Tahun	10	15,6%
4	16-20 Tahun	2	3,1%
5	>21 Tahun	46	71,9%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Tabel 8 menunjukkan bahwa masa kerja responden yang <5 tahun berjumlah 3 orang atau sebanyak 4,7%, masa kerja responden 6-10 tahun berjumlah 3 orang atau sebanyak 4,7%, masa kerja responden 11-15 tahun berjumlah 10 orang atau sebanyak 15,6%, masa kerja 16-20 tahun berjumlah 2 orang atau sebanyak 3,1% dan masa kerja responden >21 tahun berjumlah 46 orang atau 71,9%.

## 7. Golongan Pekerja

Tabel 13  
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Golongan Pekerja

No	Golongan	Jumlah	Presentase (%)
1	I B	45	70,3%
2	I D	7	10,9%
3	II A	3	4,7%
4	II B	3	4,7%
5	II C	1	1,6%
6	II D	3	4,7%
7	III A	2	3,1%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 9 di atas menunjukkan bahwa responden dengan golongan I B berjumlah 45 orang atau sebanyak 70,3%, responden dengan golongan I D berjumlah 7 orang atau sebanyak 10,9%, responden dengan golongan II A berjumlah 3 orang atau sebanyak 4,7%, responden dengan golongan II B berjumlah 3 orang atau sebanyak 4,7%, responden dengan golongan II C berjumlah 1 orang atau sebanyak 1,6%, responden dengan golongan II D berjumlah 3 orang atau sebanyak 4,7% dan responden dengan golongan III A berjumlah 2 orang atau sebanyak 3,1%.

### C. Gambaran Jawaban Responden

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui reaksi karyawan PTPN VII Unit Kedaton dalam pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan, yaitu meliputi:

- 1) Tanggapan karyawan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.

- 2) Tanggapan karyawan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kedua item tersebut disusun dalam bentuk pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

### 1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Variabel X)

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton, maka diberikan 10 butir Pertanyaan kepada karyawan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

#### a. Jawaban Responden Mengenai Alat Pelindung Diri

Tabel 14  
Jawaban Atas Alat Pelindung Diri

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Netral (N)	4	6,3%
4	Setuju (S)	31	48,4%
5	Sangat Setuju (SS)	29	45,3%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Dari Tabel 13 dapat dilihat bahwa 31 orang responden atau 45,3% setuju dan 29 orang atau 45,3% memberikan jawaban sangat setuju, sedangkan 4 orang atau 6,3% memeberikan jawaban netral akan kesediaan alat pelindung diri yang diberikan oleh perusahaan. Artinya perusahaan sudah menerapkan alat pelindung diri yang baik, karena penggunaan alat pelindung diri sangat diperlukan untuk melindungi para pekerja terhadap kemungkinan resiko

kecelakaan yang bisa terjadi. Karena alat pelindung diri adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai kebutuhan untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang sekelilingnya.

#### **b. Jawaban Responden Mengenai Peralatan Kerja dalam Kondisi Baik**

Tabel 15  
Jawaban Atas Peralatan Kerja dalam Kondisi Baik

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Netral (N)	16	25,0%
4	Setuju (S)	33	51,6%
5	Sangat Setuju (SS)	15	23,4%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan Tabel 14, sebanyak 33 orang responden atau 51,6% setuju dan 15 orang atau 23,4% sangat setuju akan semua peralatan kerja yang digunakan dalam kondisi baik, sedangkan 16 orang atau 25,0% memberikan jawaban netral. Artinya peralatan kerja yang baik dan memadai, akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan perusahaan sudah memberikan peralatan yang terbaik untuk menunjang pekerjaan.

Karena perusahaan berkewajiban memberikan perawatan bagi peralatan kerja, memusnahkan peralatan tidak layak pakai, memberikan peralatan baru bagi pekerja, dan menunjuk petugas penatalaksana peralatan kerja agar semuanya dalam kondisi baik.

**c. Jawaban Responden Mengenai Peralatan Berbahaya Telah Diberi Tanda**

Tabel 16  
Jawaban Atas Peralatan Berbahaya Telah Diberi Tanda

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Netral (N)	21	32,8%
4	Setuju (S)	31	48,4%
5	Sangat Setuju (SS)	12	18,8%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Tabel 15 menunjukkan bahwa sebanyak 31 orang responden atau 50,0% setuju dan 12 orang atau 18,8% sangat setuju, sedangkan 21 orang atau 32,8% memberikan jawaban netral bahwa peralatan berbahaya yang ada pada perusahaan telah diberi tanda bahaya sehingga dapat mengurangi resiko terjadi kejadian yang tidak di inginkan, hal ini diharapkan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton. Karena dengan memberikan tanda-tanda pada semua peralatan yang berbahaya dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja.

**d. Jawaban Responden Mengenai Kondisi Lingkungan Kerja Aman dan Bersih**

Tabel 17  
Jawaban Atas Kondisi Lingkungan Kerja Aman & Bersih

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Netral (N)	17	26,6%
4	Setuju (S)	33	51,6%
5	Sangat Setuju (SS)	14	21,9%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Dari tabel 16 dapat dilihat bahwa 33 orang responden atau 51,6% setuju dan 14 orang atau 21,9% sangat setuju, sedangkan 17 orang atau 26,6% memberikan jawaban netral tentang lingkungan kerja aman dan bersih diperusahaan. Dengan lingkungan kerja aman dan bersih maka kesehatan karyawan juga dapat terjamin.

Dengan kesehatan yang terjamin maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Karena dengan kondisi kerja yang bersih dan sehat merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, dengan kondisi kerja yang baik maka karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan akan menimbulkan kepuasan kerja bagi mereka yang mampu meningkatkan kinerja mereka di perusahaan.

#### **e. Jawaban Responden Mengenai Metode/Petunjuk Kerja Yang Dapat Mempermudah Pekerjaan**

Tabel 18  
Jawaban Atas Metode/Petunjuk Kerja  
Yang Dapat Mempermudah Pekerjaan

<b>No</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Netral (N)	20	31,2%
4	Setuju (S)	31	48,4%
5	Sangat Setuju (SS)	13	20,3%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Dari tabel 17 dapat dilihat bahwa 31 orang responden atau 48,4% setuju dan 13 orang atau 20,3% sangat setuju, sedangkan 20 orang atau 31,2% memberi jawaban netral dengan metode atau petunjuk kerja yang diberikan karena akan mempermudah pekerjaan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

**f. Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Intensif terhadap Pelaksanaan Pekerjaan**

Tabel 19  
Jawaban Atas Pengawasan Intensif terhadap Pelaksanaan Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	4	6,2%
3	Netral (N)	22	34,4%
4	Setuju (S)	21	32,8%
5	Sangat Setuju (SS)	17	26,6%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 18 di atas ada 21 orang responden (34,4%) setuju, 17 orang atau 26,6% sangat setuju, sedangkan 22 orang atau 34,4% netral dan 4 orang atau 6,2% tidak setuju dengan pengawasan yang diberikan perusahaan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Hal ini dikarenakan tidak semua pekerjaan mendapatkan pengawasan intensif dalam pelaksanaan pekerjaannya di perusahaan. Pengawasan yang dimaksud adalah pemeriksaan secara seksama mengenai pelaksanaan peraturan dan tugas.

**g. Jawaban Responden Mengenai Pelatihan & Pendidikan Bagi Karyawan untuk Bertindak Aman dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

Tabel 20  
Jawaban Atas Pelatihan & Pendidikan Bagi Karyawan untuk Bertindak Aman dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Netral (N)	15	23,4%
4	Setuju (S)	32	50,0%
5	Sangat Setuju (SS)	17	26,6%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Dari tabel 20 dapat dilihat dengan jelas bahwa 32 responden atau 50,0% setuju, 17 orang atau 26,6% sangat setuju, sedangkan 15 orang atau 23,4% netral dengan pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan agar bertindak aman dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mendapatkan pelatihan dan pendidikan akan memudahkan pekerjaan karyawan tersebut.

Karena pelatihan dan pendidikan merupakan salah satu faktor yang diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Adanya pelatihan dan pendidikan membuat karyawan bekerja lebih berhati-hati agar dapat melindungi diri dari suatu kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

#### **h. Jawaban Responden Mengenai Memperbaiki Kualitas Kerja dengan Pelatihan kerja**

Tabel 21  
Jawaban Atas Memperbaiki Kualitas Kerja dengan  
Pendidikan dan Pelatihan

<b>No</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Netral (N)	17	26,6%
4	Setuju (S)	32	50,0%
5	Sangat Setuju (SS)	15	23,4%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 21 terlihat bahwa 32 orang responden atau 50,0% setuju, 15 orang atau 23,4% sangat setuju dan 17 orang atau 26,6% netral dengan Pertanyaan melalui pelatihan kerja yang di berikan kepada karyawan dengan demikian berarti karyawan merasa mampu meingkatkan kualitas kerja mereka melalui pelatihan kerja yang mereka peroleh untuk bertindak aman dan

berhati-hati dalam berkerja, hal ini diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai pelatihan dan pendidikan mampu mengurangi kecelakaan karyawan dilingkungan kerja sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan lebih sedikit dan kualitas kerja juga akan meningkat. Dimana program pelatihan kerja terus dilakukan pertahun guna memudahkan, mempercepat dan mengurangi kasus kecelakaan kerja sehingga tidak terjadi kesalahan dan resiko yang besar bagi perusahaan maupun karyawan.<sup>76</sup>

#### **i. Jawaban Responden Mengenai Penyediaan Obat-Obatan untuk Pertolongan Pertama pada Kecelakaan**

Tabel 22  
Jawaban Mengenai Penyediaan Obat-Obatan untuk Pertolongan Pertama pada Kecelakaan

<b>No</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Netral (N)	4	6,2%
4	Setuju (S)	33	51,6%
5	Sangat Setuju (SS)	27	42,2%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Tabel 22 juga dapat dilihat bahwa 33 orang responden atau 51,6% setuju, 27 orang atau 42,2% sangat setuju dan 4 orang atau 6,2% netral dengan Pertanyaan obat-obatan untuk pertolongan pertama pada kecelakaan telah tersedia dalam perusahaan sehingga apabila terjadi kecelakaan maka dapat mengurangi resiko yang tidak diinginkan melalui pertolongan pertama yang diberikan apabila terjadi kecelakaan. Dan penyediaan obat-obatan

<sup>76</sup>Profile Estate, *Rapat Kerja Tahunan* pada 27 Febuari 2016, dicatat April 2016 oleh penulis

pertolongan pertama merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk selalu menyediakan karena akan dibutuhkan suatu waktu.

**j. Jawaban Responden Mengenai Jaminan Kesehatan pada Setiap Karyawan**

Tabel 23  
Jawaban Atas Jaminan Kesehatan pada Setiap Karyawan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Netral (N)	0	0%
4	Setuju (S)	22	34,4%
5	Sangat Setuju (SS)	42	65,6%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 23 terlihat dengan jelas bahwa 22 orang responden atau 34,4% setuju dan 42 responden atau 65,6% sangat setuju bahwa setiap karyawan mendapatkan jaminan kesehatan karena karyawan merasa dirinya di hargai oleh perusahaan dan karyawan dapat bekerja dengan aman. Dari jawaban responden dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa puas dengan jaminan kesehatan yang mereka dapatkan.

Hal ini memang wajib diberikan perusahaan kepada karyawan agar kesehatan karyawan dapat terjamin dengan asuransi berobat yang diberikan sehingga akan berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan diperusahaan. Karena dengan jaminan kesehatan dapat membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan suatu pekerjaan.

## 2. Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton, maka diberikan 10 butir Pertanyaan kepada karyawan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu:

### a. Jawaban Responden Mengenai Tingkat Kualitas Kerja Yang Cukup Tinggi Didalam Pekerjaan

Tabel 24  
Jawaban Atas Tingkat Kualitas Kerja Yang Cukup Tinggi Didalam Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Netral (N)	18	28,1%
4	Setuju (S)	35	54,7%
5	Sangat Setuju (SS)	11	17,2%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 24 dapat dilihat bahwa tingkat kualitas kerja karyawan cukup tinggi dengan hasil 35 orang responden atau 56,3% berpendapat setuju, 11 orang atau 17,2% sangat setuju dan 18 orang atau 28,1% netral dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan mempengaruhi kualitas kerja mereka. Didukung oleh pendapat Rivai (2010) bahwa salah satu peningkatan kualitas kerja salah satunya melalui pelatihan dan pendidikan keselamatan kerja, karena dengan pelatihan tersebut mampu mengurangi kecelakaan karyawan di lingkungan kerja yang akan meningkatkan kualitas kerja diperusahaan.

### b. Jawaban Responden Mengenai Tingkat Kemampuan Tugas Yang Tinggi

Tabel 25  
Jawaban Atas Tingkat Kemampuan Tugas Yang Tinggi

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Netral (N)	15	23,4%
4	Setuju (S)	33	51,6%
5	Sangat Setuju (SS)	16	25,0%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Tabel 25 menunjukkan bahwa 33 orang responden atau 51,6% setuju, 16 orang atau 25,0% sangat setuju dan 15 orang atau 23,4% netral akan pertanyaan kemampuan tugas mereka akan meningkat dalam melakukan pekerjaan dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan.

### c. Jawaban Responden Mengenai Semangat Kerja Tinggi

Tabel 26  
Jawaban Mengenai Semangat Kerja Tinggi

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	3	4,7%
3	Netral (N)	24	37,5%
4	Setuju (S)	29	45,3%
5	Sangat Setuju (SS)	8	12,5%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Dapat dilihat pada tabel 26 bahwa dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan mempunyai semangat kerja tinggi yang menghasilkan jawaban setuju dari 29 orang responden atau 45,3% dan 24 orang responden atau 37,5% menjawab netral atau ragu-ragu. Berarti masih banyak juga responden

yang ragu akan semangat kerja tinggi dengan keselamatan dan kesehatan kerja tersebut.

**d. Jawaban Responden Mengenai Kuantitas Kerja Yang Maksimal**

Tabel 27  
Jawaban Mengenai Kuantitas Kerja Yang Maksimal

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	2	3,1%
3	Netral (N)	16	25,0%
4	Setuju (S)	31	48,4%
5	Sangat Setuju (SS)	15	23,4%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 27 terlihat bahwa 31 orang responden atau 48,4% setuju akan keselamatan dan kesehatan kerja sangat berpengaruh terhadap kuantitas kerja maksimal, hal ini dikarenakan karyawan merasa ada jaminan atas keselamatan maupun kesehatan akan dirinya sehingga karyawan mampu memberikan kuantitas kerja yang maksimal.

**e. Jawaban Responden Mengenai Bekerja dengan Mutu Hasil Yang Efektif Efisien**

Tabel 28  
Jawaban Mengenai Bekerja dengan Mutu Hasil Yang Efektif Efisien

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Netral (N)	9	14,1%
4	Setuju (S)	33	51,6%
5	Sangat Setuju (SS)	22	34,4%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 28 diperoleh hasil jawaban setuju dari 33 orang responden atau 51,6% dan 22 orang responden atau 34,4% sangat setuju bahwa dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja mereka bekerja dengan mutu hasil yang efektif dan efisien. Efektif adalah pencapaian tujuan secara tepat dari serangkaian alternatif yang digunakan. Sedangkan efisien adalah tepat atau sesuai dalam menghasilkan sesuatu dengan tidak membuang-buang waktu, tenaga, biaya.

**f. Jawaban Responden Mengenai Mempergunakan Waktu Semaksimal Mungkin Dalam Bekerja**

Tabel 29  
Jawaban Mengenai Mempergunakan Waktu  
Semaksimal Mungkin Dalam Bekerja

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	2	3,1%
3	Netral (N)	17	26,6%
4	Setuju (S)	28	43,8%
5	Sangat Setuju (SS)	17	26,6%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Dari tabel 29 dapat dilihat bahwa 28 orang responden atau 43,8%) menjawab setuju, 17 orang responden atau 26,6% menjawab sangat setuju dengan penggunaan waktu semaksimal mungkin didalam bekerja. Dan 17 orang responden atau 26,6% menjawab netral dan 2 orang responden atau 3,1% menjawab tidak setuju, artinya masih ada beberapa karyawan yang ragu dan tidak setuju akan pemanfaatan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja tersebut.

**g. Jawaban Responden Mengenai Mampu Bekerja dengan Standar Perusahaan**

Tabel 30  
Jawaban Mengenai Mampu Bekerja dengan Standar Perusahaan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	3	4,7%
3	Netral (N)	23	35,9%
4	Setuju (S)	29	45,3%
5	Sangat Setuju (SS)	9	14,1%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Tabel 30 menghasilkan jawaban responden sebanyak 29 orang responden atau 45,3% menjawab setuju dan 9 orang responden atau 14,1% menjawab sangat setuju mengenai adanya keselamatan dan kesehatan kerja mereka mampu bekerja sesuai standar perusahaan. Kemudian ada 23 orang responden atau 35,9% menjawab netral dan 3 orang responden atau 4,7% yang menjawab tidak setuju, artinya mereka berpendapat bahwa dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan, tidak berpengaruh terhadap kemampuan mereka bekerja dengan standar perusahaan.

**h. Jawaban Responden Mengenai Masuk Kerja Tepat Waktu**

Tabel 31  
Jawaban Mengenai Masuk Kerja Tepat Waktu

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	2	3,1%
3	Netral (N)	21	32,8%
4	Setuju (S)	32	50,0%
5	Sangat Setuju (SS)	9	14,1%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Dari tabel 31 dapat dilihat bahwa karyawan selalu masuk kerja tepat waktu yang dihasilkan dari jawaban 32 orang responden atau 50,0% menjawab setuju dan 9 orang responden atau 14,1% menjawab sangat setuju akan hal tersebut. Hal ini berarti dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan membuat karyawan masuk kerja tepat waktu sesuai dengan standar keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

**i. Jawaban Responden Mengenai Tidak Pernah Absen dalam Bekerja**

Tabel 32  
Jawaban Mengenai Tidak Pernah Absen dalam Bekerja

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Netral (N)	16	25,0%
4	Setuju (S)	33	51,6%
5	Sangat Setuju (SS)	15	23,4%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 32 dapat dilihat bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap absensi karyawan yang dapat dilihat pada jam kerja selamat perusahaan. dan mengenai hasil jawaban responden, 33 orang responden atau 51,6% menjawab setuju dan 15 orang responden atau 23,4% menjawab sangat setuju akan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap absensi mereka di perusahaan.

Hal tersebut tercipta dari jaminan keselamatan dan kesehatan yang diberikan perusahaan, dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan dapat membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan suatu

pekerjaan, walaupun ada 16 orang responden atau 25,0% menjawab netral atau masih ragu-ragu.

**j. Jawaban Responden Mengenai Patuh terhadap Peraturan Yang Berlaku**

Tabel 33  
Jawaban Mengenai Patuh terhadap Peraturan Yang Berlaku

No	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	1	1,6%
3	Netral (N)	15	23,4%
4	Setuju (S)	37	57,8%
5	Sangat Setuju (SS)	11	17,2%
	<b>Total</b>	64	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 33 terlihat bahwa 37 orang responden atau 57,8% setuju dan 11 orang responden atau 17,2% sangat setuju akan pertanyaan patuh terhadap peraturan di perusahaan artinya karyawan juga menerapkan disiplin kerja di dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, walaupun ada 1 orang responden atau 1,6% tidak setuju akan hal tersebut tetapi itu tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan yang lainnya.

**D. Hasil Analisis Data**

**1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**a. Gambaran Distribusi Jawaban Responden**

Tabel 34  
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel (X) Keselamatan dan Kesehatan Kerja

NO	Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X.1	0	0	0	0	4	6,3	31	48,4	29	45,3	64	100
2	X.2	0	0	0	0	16	25,0	33	51,6	15	23,4	64	100

3	X.3	0	0	0	0	21	32,8	31	48,4	12	18,8	64	100
4	X.4	0	0	0	0	17	26,6	33	51,6	14	21,9	64	100
5	X.5	0	0	0	0	20	31,2	31	48,4	13	20,3	64	100
6	X.6	0	0	4	6,2	22	34,4	21	32,8	17	26,6	64	100
7	X.7	0	0	0	0	15	23,4	32	50,0	17	26,6	64	100
8	X.8	0	0	0	0	17	26,6	32	50,0	15	23,4	64	100
9	X.9	0	0	0	0	4	6,2	33	51,6	27	42,2	64	100
10	X.10	0	0	0	0	0	0	22	34,4	42	65,6	64	100

Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan data pada tabel di atas, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju. Dimana hasil terbanyak sangat setuju terdapat pada X.10 yang merupakan jaminan kesehatan pada setiap karyawan dengan presentase sebesar 65,6% atau 42 responden dan hasil terkecil yaitu tidak setuju terdapat pada X.6 yang merupakan pengawasan intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan dengan presentase 6,2% atau 4 responden. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa PTPN VII Unit Kedaton telah memberikan kewajibannya berupa jaminan akan keselamatan dan kesehatan pada karyawan.

Tabel 35  
Distribusi Jawaban Responden  
Berdasarkan Variabel (Y) Kinerja Karyawan

NO	Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y.1	0	0	0	0	18	28,1	35	54,7	11	17,2	64	100
2	Y.2	0	0	0	0	15	23,4	33	51,6	16	25,0	64	100
3	Y.3	0	0	3	4,7	24	37,5	29	45,3	8	12,5	64	100
4	Y.4	0	0	2	3,1	16	25,0	31	48,4	15	23,4	64	100
5	Y.5	0	0	0	0	9	14,1	33	51,6	22	34,4	64	100
6	Y.6	0	0	2	3,1	17	26,6	28	43,8	17	26,6	64	100
7	Y.7	0	0	3	4,7	23	35,9	29	45,3	9	14,1	64	100
8	Y.8	0	0	2	3,1	21	32,8	32	50,0	9	14,1	64	100
9	Y.9	0	0	0	0	16	25,0	33	51,6	15	23,4	64	100
10	Y.10	0	0	1	1,6	15	23,4	37	57,8	11	17,2	64	100

Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan data pada tabel di atas, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Dimana hasil terbanyak sangat setuju terdapat pada Y.10 mengenai patuh terhadap peraturan yang berlaku dengan presentase sebesar 57,8% atau 37 responden dan hasil sangat setuju terdapat pada Y.5 dimana dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat berkerja dengan menghasilkan mutu yang efisien dan efektif dengan presentase 34,4% atau 22 responden dan hasil terkecil yaitu tidak setuju terdapat pada Y.3 yang merupakan semangat kerja tinggi dengan presentase 4,7% atau 3 responden. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat patuh terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala yang ingin diukur. Suatu item yang valid ditunjukkan dengan adanya skor total. Untuk menentukan valid atau tidak nya suatu item, maka dilakukan perbandingan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0.05 dimana  $N = 64$  dimana  $64 - 2 = 62$  sehingga  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah 0.246.

Untuk mengetahui tingkat validitas dari setiap pertanyaan pada kuesioner, maka akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS 16.0. Adapun hasil *Output* perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 36  
Uji Validitas Variabel X (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Item 1	0,492	0,246	Valid
Item 2	0,684	0,246	Valid
Item 3	0,561	0,246	Valid
Item 4	0,655	0,246	Valid
Item 5	0,615	0,246	Valid
Item 6	0,687	0,246	Valid
Item 7	0,434	0,246	Valid
Item 8	0,650	0,246	Valid
Item 9	0,468	0,246	Valid
Item 10	0,684	0,246	Valid

Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas, secara keseluruhan item pertanyaan pada variabel X (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu 0,246.

Tabel 37  
Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Item 1	0,598	0,246	Valid
Item 2	0,574	0,246	Valid
Item 3	0,677	0,246	Valid
Item 4	0,644	0,246	Valid
Item 5	0,402	0,246	Valid
Item 6	0,659	0,246	Valid
Item 7	0,665	0,246	Valid
Item 8	0,688	0,246	Valid
Item 9	0,639	0,246	Valid
Item 10	0,545	0,246	Valid

Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan item pertanyaan pada variabel Y (Kinerja Karyawan) dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu 0,246.

#### b. Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur sudah sesuai dan dapat diandalkan serta konsisten ketika pengukurannya diulang. Penelitian ini melakukan uji realibilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria sebesar 0,60 maka data yang diujikan memiliki tingkat realibilitas yang baik. Adapun perhitungannya tingkat *Alpha* dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0. Maka hasil Output dapat terlihat pada tabel hasil *Output* SPSS di bawah ini.

Tabel 38  
Uji Reliabilitas Variabel X (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

NO	Alpha Cronbach	Cronbach's Alpha based on Standardized Items	N of Items
1	0,745	0,745	10

Data primer diolah tahun 2016

Hasil uji reliabilitas variabel X dapat dilihat pada hasil *Output* diatas, diperoleh dari nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,745 yang menunjukkan nilai yang lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60. Dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliabel

Tabel 39  
Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja karyawan)

NO	Alpha Cronbach	Cronbach's Alpha based on Standardized Items	N of Items
1	0,816	0,814	10

Data primer diolah tahun 2016

Hasil uji reliabilitas variabel Y dapat dilihat pada hasil *Output* diatas, diperoleh dari nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,816 yang menunjukkan nilai yang lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60. Dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliabel

### 3. Deskripsi hasil penelitian

Deskripsi variable atas data yang dilakukan selama tiga tahun dari tahun 2013 sampai dengan 2015 sehingga jumlah data secara keseluruhan adalah 64 sampel untuk karyawan PTPN VII unit Kedaton. Analisis deskriptif dilakukan agar dapat memberikan gambaran terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan satu variabel independen yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan bantuan *Excel 2007* diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 40  
Rekapitulasi Skor Data Hasil Penelitian

Variabel	Jumlah Responden	Data			
		Skor Min	Skor Max	Mean	Standar Deviasi
Y	64	28	47	38.94	4.451
X	64	32	48	40.89	3.867

Sumber : Data Excel Diolah

Dari hasil statistik deskriptif melalui excel diketahui bahwa jumlah responden (N) adalah 64, dari 64 responden ini keselamatan dan kesehatan kerja terkecil (minimum) adalah 32 dan keselamatan dan kesehatan terbesar (maximum) adalah 48. Rata-rata keselamatan dan kesehatan kerja adalah 40.89 dengan standar deviasi sebesar 3.867. hal ini menunjukkan bahwa secara umum perusahaan mampu memberikan keselamatan dan kesehatan kerja.

Sedangkan untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan memiliki rata-rata 38.94 dengan nilai standar deviasi sebesar 4.451. rata-rata kinerja karyawan positif selama tahun 2013-2015.

#### 4. Analisis Regresi Linear Sederhana

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

Variabel independen dalam penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program *Excel 2007* untuk analisa regresi sederhana diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 41  
Hasil Analisis Regresi

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>Upper 99%</i>
Intercept	19.948	5.508	3.622	.001
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.464	.134	3.463	.001

Berdasarkan hasil uji signifikansi regresi dengan bantuan *excel 2007* pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $= 19.948 + 0.464X_1$  Berdasarkan hasil uji signifikansi regresi dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $= 19,948 + 0,464X_1$ .

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dianalisis pengaruh dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yaitu :

Konstanta atau intercept sebesar 19.948 artinya jika keselamatan dan kesehatan kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 19.948%.

Koefesien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0.464 artinya jika keselamatan dan kesehatan kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 4.64%. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan.

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) berguna untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). koefisien ini menunjukkan seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ( $0 < R < 1$ ). Semakin besar koefisien determinasinya maka semakin besar variasi variabel independennya mempengaruhi variabel dependennya.

Tabel 42  
Summary Output

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.403
R Square	0.162
Adjusted R Square	0.149
Standard Error	4.116
Observations	64

Berdasarkan tabel di atas pada kolom *R Square*, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.162 hal ini menunjukkan 16.2% perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan variabel keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan sisanya 83.8% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

### b. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Uji t yaitu pengujian yang digunakan mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen maka digunakan uji t, dimana  $df = n - k - 1 = 64 - 1 - 1 = 62$ , maka  $t_{\text{tabel}} = 1,99897$ .

Tabel 43  
Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>Upper 99%</i>
Intercept	19.948	5.508	3.622	.001
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.464	.134	3.463	.001

Berdasarkan table di atas dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari variabel independen terhadap variabel dependen adalah nilai t hitung untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan 3.463 berarti  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $3.463 > 1.99897$ ), memiliki tingkat signifikan 0.001 karena tingkat signifikansi lebih kecil dari pada 0.05 maka hal ini membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## E. Pembahasan

### 1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilakukan pengujian pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PTPN VII unit Kedaton pada tahun 2013-2015.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan maka diperoleh suatu gambaran bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PTPN VII unit Kedaton, yaitu :

- a. Berdasarkan variabel X (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dengan 10 item pertanyaan diketahui bahwa hasil terbanyak sangat setuju terdapat pada X.10 yang merupakan jaminan kesehatan pada setiap karyawan dengan presentase sebesar 65,6% atau 42 responden. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa PTPN VII Unit Kedaton telah memberikan kewajibannya berupa jaminan akan keselamatan dan kesehatan pada karyawan.
- b. Berdasarkan variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan 10 item pertanyaan diketahui bahwa hasil terbanyak sangat setuju terdapat pada Y.10 mengenai patuh terhadap peraturan yang berlaku dengan presentase sebesar 57,8% atau 37 responden dan hasil sangat setuju terdapat pada Y.5 dimana dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat berkerja dengan menghasilkan mutu yang efisien dan efektif dengan presentase 34,4% atau 22 responden Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat patuh terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas.
- c. Berdasarkan hasil statistik deskriptif bahwa jumlah responden (N) adalah 64, dari 64 responden ini keselamatan dan kesehatan kerja terkecil

(minimum) adalah 32 dan keselamatan dan kesehatan terbesar (maximum) adalah 48. Rata-rata keselamatan dan kesehatan kerja adalah 40.89 dengan standar deviasi sebesar 3.867. hal ini menunjukkan bahwa secara umum perusahaan mampu memberikan keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan memiliki rata-rata 38.94 dengan nilai standar deviasi sebesar 4.451. rata-rata kinerja karyawan positif selama tahun 2013-2015.

- d. Berdasarkan hasil penelitian dalam perhitungan yang sudah diolah menggunakan SPSS 16.0 bahwa didapatkan hasil uji analisis regresi linier sederhana yaitu  $Y = 19.948 + 0.464X_1$  Konstanta atau intercept sebesar 19.948 artinya jika keselamatan dan kesehatan kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 19.948%. Sedangkan koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0.464 artinya jika keselamatan dan kesehatan kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 4.64%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan.
- e. Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.162 hal ini menunjukkan 16.2% perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan variabel keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan sisanya 83.8% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

f. Berdasarkan Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t) diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.463 > 1.99897$ ), memiliki tingkat signifikan 0.001 karena tingkat signifikansi lebih kecil dari pada 0.05 maka hal ini membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja maka kemampuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat yang dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan.

## **2. Pandangan Ekonomi Islam tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Upaya perlindungan tenaga kerja perlu terus ditingkatkan melalui perbaikan syarat kerja termasuk upah, gaji dan jaminan sosial, kondisi kerja, termasuk kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1 yang berisi bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Inti dari undang-undang tersebut adalah keharusan untuk melakukan perlindungan dan keselamatan kerja dari para pekerja, agar pengamanan sumber-sumber produksi lainnya mencapai peningkatan produktivitas perusahaan.

Pada bidang pekerjaan Allah SWT telah menunjukkan panduan bagi seseorang untuk menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam surat Asy-syu'araa' ayat 183:<sup>77</sup>

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

Artinya: *“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”*.

Perusahaan atau karyawan ditekankan untuk memperhatikan dan saling menjaga keselamatan dan kesehatan kerja, dimana perusahaan melaksanakan kewajibannya yaitu memberikan hak-hak karyawan karena dengan kondisi badan yang selamat dan sehat akan terhindar dari berbagai macam penyakit atau faktor lain yang dapat merugikan kesehatan.

Agama Islam sangat menganjurkan keselamatan dan kesehatan umat manusia di dunia maupun di akhirat. Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak lepas dari ancaman-ancaman yang akan membahayakan diri dan keluarga. Sebagaimana firman Allah dalam dalam surat at-Taghabun 11:<sup>78</sup>

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ وَمَنْ يُؤْمِنْ بِاللَّهِ يَهْدِ اللَّهُ قَلْبَهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿١١﴾

Artinya : *Tidak ada suatu musibah pun yang menimpa seseorang kecuali dengan ijin Allah; dan Barangsiapa yang beriman kepada Allah niscaya Dia akan memberi petunjuk kepada hatinya. dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu.*

<sup>77</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Bandung, 2005, h. 375

<sup>78</sup>Ibid, h. 560

Salah satu tujuan Islam adalah memelihara umur dalam kehidupan manusia, yakni hal-hal yang menjadi keberadaan kehidupan manusia yang harus ada demi kemaslahatan mereka. Dan sesuai dengan prinsip ekonomi Islam, yaitu: Keimanan Kepada Allah (*Tauhid*), Kepemimpinan (*Khilafah*), Keseimbangan, Keadilan (*a'dalah*) dan prinsip keadilan ada dua macam, yaitu:

- a. Adil secara jasmani adalah tindakan memberi hak kepada yang mempunyai hak. Bila seseorang mengambil hak tanpa melewati batas atau memberi hak orang lain tanpa menguranginya, itulah yang dinamakan tindakan adil.
- b. Adil secara rohani adalah tanggung jawab seseorang kepada sang pencipta Allah SWT sebagai hambaNya.

Adil disini adalah adil secara jasmani dimana karyawan mendapatkan hak-hak atas apa yang karyawan berikan kepada perusahaan yakni berupa jaminan, yaitu:

- a. Jaminan fisik seperti Alat Pelindung Diri (APD) untuk melindungi karyawan dari bahaya langsung atas pekerjaan yang dilakukakan.
- b. Jaminan kesehatan yaitu berupa Asuransi Kesehatan dan pelayanan kesehatan yang disediakan di perusahaan.
- c. Pelatihan kerja yang diadakan perusahaan sebelum dan sesudah karyawan terjun langsung ke lapangan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis di tempat penelitian dan hasil kajian literatur yang ada bahwa keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sangat diperhatikan sekali oleh perusahaan sehingga secara ekonomi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dikarenakan kinerja karyawan yang secara keseluruhan meningkat.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PTPN VII unit Kedaton. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN VII Unit Kedaton. Berdasarkan hasil penelitian dalam perhitungan yang sudah diolah menggunakan SPSS 16.0 bahwa didapatkan hasil uji analisis regresi linier sederhana yaitu  $= 19.948 + 0.464X_1$  Konstanta atau intercept sebesar 19.948 artinya jika keselamatan dan kesehatan kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 19.948%. Sedangkan koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0.464 artinya jika keselamatan dan kesehatan kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 4.64%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan dan berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,162 atau 16.2% berarti variabel independen keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat menjelaskan variable dependennya yaitu kinerja karyawan sebesar 16.2%, Sedangkan sisanya 83.8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dan berdasarkan Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t) diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.463 > 1.99897$ ), memiliki tingkat

signifikan 0.001 karena tingkat signifikansi lebih kecil dari pada 0.05 maka hal ini membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Perusahaan atau karyawan ditekankan untuk memperhatikan dan saling menjaga keselamatan dan kesehatan kerja, dimana perusahaan melaksanakan kewajibannya yaitu memberikan hak-hak karyawan dan berdasarkan prinsip ekonomi Islam, yaitu: Keimanan Kepada Allah (*Tauhid*), Kepemimpinan (*Khilafah*), Keseimbangan, Keadilan (*a'dalah*) dan prinsip keadilan ada dua macam yaitu adil secara jasmani dan adil secara rohani, adil disini adalah adil secara jasmani dimana karyawan mendapatkan hak-hak atas apa yang karyawan berikan kepada perusahaan yakni berupa jaminan, yaitu: Jaminan fisik seperti Alat Pelindung Diri (APD) untuk melindungi karyawan dari bahaya langsung atas pekerjaan yang dilakukakan. Jaminan kesehatan yaitu berupa Asuransi Kesehatan dan pelayanan kesehatan yang disediakan di perusahaan serta pelatihan kerja yang diadakan perusahaan sebelum dan sesudah karyawan terjun langsung ke lapangan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis di tempat penelitian dan hasil kajian literatur yang ada bahwa keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sangat diperhatikan sekali oleh perusahaan sehingga secara ekonomi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dikarenakan kinerja karyawan yang secara keseluruhan meningkat.

## **B. Saran**

Implikasi dari hasil penelitian yang diperoleh memperlihatkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. saran-saran yang dapat diberikan oleh penulis sebagai berikut:

1. Bagi PTPN VII unit Kedaton sebagai Badan Usaha Milik Negara bahwa keselamatan dan kesehatan kerja sangatlah penting dimiliki oleh karyawan, sehingga harus dijaga dan dipertahankan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas bagi perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat melakukan penelitian yang lebih dalam lagi masalah sumber keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Dan diharapkan dapat memberikan hasil yang berkualitas dengan menggunakan data tahun pengamatan yang lebih panjang sehingga hasil penelitian dapat memperluas perkembangan. Penelitian ini hanya menguji dua variabel saja yaitu satu variabel independen dan satu variabel dependen.