

**SKRIPSI**

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SEMEN BOSOWA MAROS**

**MUHAMMAD BHRUN  
NIM: 1661201318**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
2020**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SEMEN BOSOWA MAROS**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**MUHAMMAD BAHRUN  
NIM: 1661201318**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
MAROS  
2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SEMEN BOSOWA MAROS**

Disusun dan diajukan oleh

**MUHAMMAD BAHRUN**  
**1661201318**

Telah diperiksa dan setuju untuk diujikan

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Hj. A. Tenri Ulang Akal, S.E., M.M

 22/08/20  
Syamsul Bakhtiar Ass, S.E., M.M

Maros, 22 Agustus 2020  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros  
Dekan,

  
Dr. Dahlan, S.E., M.M  
NIDN : 0931125807

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

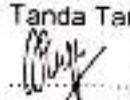
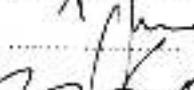
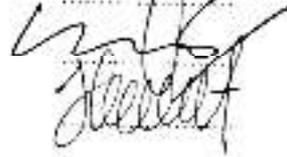
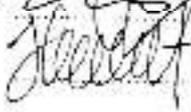
PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SEMEN BOSOWA MAROS

disusun oleh:

MUHAMMAD BAHRUN  
1661201318

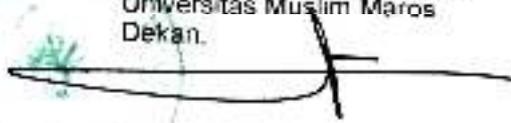
Telah diujikan dan diseminarkan  
pada tanggal 27 Agustus 2020

TIM PENGUJI

| Nama                                    | Jabatan | Tanda Tangan  |
|---|---------|---|
| Dr. Hj. A. Terri Uleng Akat, S.E., M.M. | Ketua   |  |
| Syamsul Bakhtiar Ass. S.E., M.M.        | Anggota |  |
| Dr. Ir. Samsu G. M.M.                   | Anggota |  |
| Ibriati Kartika Alimuddin, S.E., M.M.   | Anggota |  |

Maros, 29 Agustus 2020  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros  
Dekan.



  
Dr. Dahlan, S.E., M.M.  
NIDN. 0931125807

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Bahrhun  
Tempat / Tanggal Lahir : Pangkep, 16 Agustus 1995  
NIM : 1661201318  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul: **"Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros"**, adalah benar asli karya saya dan bukan jiplakan ataupun plagiat dari karya orang lain. Jika dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa batalnya gelar saya, maupun pidana atas perbuatan saya tersebut.

Demikian pernyataan ini saya buat atas kesadaran saya sendiri sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Maros, 21 Agustus 2020

Yang Menyatakan

  
  
Muhammad Bahrhun

## KATA PENGANTAR

### *Bismillahirrahmani Rahim*

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Alhamdulillah segala puji bagi Allah swt yang telah melimpahkan Rahmat, Taufik dan Hidayah-nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan lancar dan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad saw, yang telah membawa umatnya dari alam jahiliyah menuju jaman islamiyah dengan akhlaq yang mulia.

Dengan rasa syukur yang mendalam penulis akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros”. Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

Dengan selesainya Skripsi ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta yang sudah mendidik dan membesarkan dan senantiasa memberikan doa dan semangat sehingga kami bisa menempuh pendidikan yang layak serta semua pihak yang telah berkontribusi atas kelancaran penyusunan Skripsi ini kepada :

1. Dr. M. Ikram Idrus, SE.,M.Si. selaku Ketua Yayasan Perguruan Islam Maros (Yapim)

2. Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc., PHd, selaku Rektor Universitas Muslim Maros
3. Dr. Dahlan, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros
4. Wakil Dekan I, dan II, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros
5. Nurlaela, SE., MM, selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros
6. Dr. Hj. A. Tenri Uleng Akal, S.E, M.M, selaku dosen pembimbing I, atas arahan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Syamsul Bakhtiar Ass, S.E, M.M, selaku dosen pembimbing II, atas arahan dan bantuan yang diberikan kepada penulis sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros, yang telah mengamalkan ilmunya kepada penulis hingga akhir penyusunan Skripsi.
9. Kepada teman-teman angkatan 2016, yang telah kebersamai dalam suka maupun duka, saling berbagi pengetahuan serta pengalaman selama menempuh pendidikan di Universitas Muslim Maros. Terkhusus buat teman-teman yang telah banyak berkontribusi atas terselesainya Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik serta saran dari demi kesempurnaan Skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembacanya.

Maros, 21 Agustus 2020

Penulis

## **ABSTRAK**

**MUHAMMAD BHRUN.** 2020. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Semen Bosowa Maros, Sulawesi-Selatan* (dibimbing oleh Hj. A. Tenri Uleng Akal dan Syamsul Bakhtiar Ass).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Jenis penelitian ini adalah deskriptif, kuantitatif, sumber data pada penelitian ini adalah dengan metode survey dengan menggunakan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 801 orang dengan sampel 88 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh.

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi sederhana, analisis korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t. keseluruhan metode analisis diolah menggunakan SPSS V.24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros.

Kata kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan.

## DAFTAR ISI

|  |     |
|--|-----|
| SAMPUL LUAR  |     |
| SAMPUL DALAM.....  | i   |
| HALAMAN PERSETUJUAN.....   | ii  |
| HALAMAN PENGESAHAN.....  | iii |
| PERNYATAAN KEASLIAN.....   | iv  |
| KATA PENGANTAR.....  | v   |
| ABSTRAK.....   | vi  |
| DAFTAR ISI.....  | vii |
| DAFTAR TABEL.....  | ix  |
| DAFTAR GAMBAR.....   | x   |
| DAFTAR LAMPIRAN.....   | xi  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>   |     |
| A. Latar Belakang.....   | 1   |
| B. Rumusan Masalah.....  | 5   |
| C. Tujuan Penelitian.....  | 6   |
| D. Manfaat Penelitian.....   | 6   |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>   |     |
| A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....  | 7   |
| B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....   | 17  |
| C. Kinerja Karyawan.....   | 25  |
| D. Hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja<br>terhadap kinerja karyawan..... | 31  |
| E. Penelitian Terdahulu .....  | 33  |
| F. Kerangka Pikir .....  | 34  |
| G. Hipotesis.....  | 35  |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>   |     |
| A. Tempat dan Waktu Penelitian.....  | 36  |
| B. Jenis dan Sumber Data.....  | 36  |
| C. Teknik Pengumpulan Data.....  | 37  |
| D. Populasi dan Sampel.....  | 39  |
| E. Metode Analisis Data.....   | 41  |
| F. Definisi Operasional Variabel.....  | 48  |
| <b>BAB IV SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN</b>   |     |
| A. Sejarah Berdirinya Perusahaan.....  | 49  |
| B. Sumber daya Perusahaan.....   | 53  |
| C. Struktur Organisasi.....  | 54  |
| <b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>   |     |
| A. Hasil Penelitian.....   | 58  |
| B. Pembahasan.....   | 71  |

**BAB VI PENUTUP**

|                    |    |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 75 |
| B. Saran.....      | 75 |

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**  
**RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

| Nomor  | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 1. Data keselamatan dan kesehatan kerja menurun.....                                       | 5       |
| Tabel 2. Penelitian Terdahulu .....  | 33      |
| Tabel 3. Skala likert .....  | 38      |
| Tabel 4. Interpretasi koefisien korelasi.....  | 45      |
| Tabel 5. Responden dengan jenis kelamin .....  | 59      |
| Tabel 6. Responden dengan tingkat Umur .....   | 59      |
| Tabel 7. Responden dengan tingkat pendidikan .....   | 60      |
| Tabel 8. Responden dengan tingkat masa kerja.....  | 61      |
| Tabel 9. Tanggapan responden terhadap variabel Keselamatan<br>dan Kesehatan Kerja (K3).....      | 62      |
| Tabel 10. Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan .....                                    | 64      |
| Tabel 11. Hasil uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja<br>(K3) dan kinerja karyawan ..... | 66      |
| Tabel 12. Hasil uji Realibilitas .....   | 67      |
| Tabel 13. Hasil uji output regresi linier sederhana .....  | 68      |
| Tabel 14. Hasil uji output koefisien korelasi .....  | 69      |
| Tabel 15. Hasil output koefisien determinasi .....   | 70      |
| Tabel 16. Hasil output uji hipotesis (uji t) .....   | 70      |

## Daftar Gambar

| Nomor                               | Halaman |
|-------------------------------------|---------|
| Gambar 1. Skema kerangka piker..... | 35      |

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang**

Berbicara makro terkait perusahaan di Indonesia, bahwa perusahaan Indonesia sekarang ini sedang tumbuh dan berkembang hal tersebut mengakibatkan adanya persaingan, sehingga perusahaan harus meningkatkan kemampuan agar tetap dapat bertahan. Indonesia memasuki era globalisasi menjadi sebuah tantangan bagi pelaku-pelaku usaha yang bergerak di bidang manufaktur. Agar tetap bertahan, bersaing dan terus berkembang maka setiap perusahaan terus meningkatkan kemampuannya. Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan. Faktor-faktor produksi dalam perusahaan seperti modal, mesin, dan material dapat bermanfaat apabila telah diolah SDM.

Agar perusahaan dapat bersaing maka harus meningkatkan kinerjanya, salah satunya yaitu peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah salah satu aset perusahaan utama, selain didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan tujuan perusahaan juga didukung oleh penggunaan alat atau teknologi canggih. Sebab kedua hal tersebut sangat mutlak diperlukan dalam rangka pencapaian kinerja yang maksimal. Perusahaan yang tidak menggunakan alat yang canggih akan berakibat fatal, sehingga akan

mengurangi kinerja karyawan dalam bekerja. Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat penting di dalam pencapaian tujuan perusahaan karena merupakan tenaga penggerak dari suatu perusahaan. Sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu motivasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan karyawan dari perusahaan yaitu terkait pemenuhan kebutuhan keselamatan dan kesehatan kerja.

Tuntutan terhadap pentingnya pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di berbagai bidang didasarkan terhadap isu tentang persaingan bebas. Kesiapan industri di berbagai sektor dalam menghadapi persaingan global dan kebijakan pemerintah yang seiring dengan arus globalisasi tidak lepas dari upaya-upaya yang membudayakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai isu pokok.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Resiko kecelakaan serta penyakit akibat kerja sering terjadi karena program K3 tidak berjalan dengan baik. Hal ini berdampak pada tingkat produktivitas karyawan. Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia berupa tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan atau kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Sedangkan faktor lingkungan yaitu berupa keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain

peralatan mesin.

Dikeluarkannya peraturan pemerintah mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (PP No. 50 Tahun 2012) yang merupakan pelaksanaan pasal 80 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka perusahaan yang memperkerjakan minimal 100 tenaga kerja atau perusahaan memiliki tingkat potensi kecelakaan kerja yang tinggi akibat karakteristik proses wajib melaksanakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Perusahaan atau organisasi yang akan ataupun telah menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diharapkan dapat meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur dan terintegrasi, kemudian dapat mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen dan pekerja, dan juga perusahaan dapat menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman dan efisiensi untuk mendorong produktivitas (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 50 tahun 2012 tentang SMK3).

Adanya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini, sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2011:162) yaitu selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga untuk bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan sehingga dengan meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka akan dipastikan kinerja karyawan akan

meningkat.

PT. Semen Bosowa merupakan salah satu perusahaan manufaktur, selain pabrik semen, PT. Semen Bosowa Maros juga memiliki usaha logistik dan infrastruktur pendukung yang terintegrasi untuk menjamin kualitas, efisiensi dan tata kelola yang baik disepanjang mata rantai kegiatan perusahaan. Aktivitas usaha terpadu ini dimulai dari proses penyediaan bahan baku, pelayanan transportasi dan logistikan untuk jalur darat dan laut, jasa bongkar muat, hingga jasa pengepakan semen. Selain memiliki fasilitas pengepakan di dalam pabrik, PT. Semen Bosowa juga memiliki beberapa fasilitas pengepakan di beberapa pasar strategis.

Kegiatan operasi penyediaan bahan baku, pelayanan transportasi dan logistikan untuk jalur darat dan laut, jasa bongkar muat, hingga jasa pengepakan semen yang dilakukan di dalam industri semen sangat rawan terhadap kecelakaan serta penyakit akibat kerja dan pencemaran yang dapat menyebabkan kerugian, baik berupa aspek materi (*asset* perusahaan, sumber daya manusia, dan lingkungan hidup) maupun aspek non-materi (citra perusahaan). Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Semen Bosowa Maros telah diterapkan tetapi masih terdapat jumlah kecelakaan yang terbilang tinggi.

Berikut ini akan ditampilkan tabel yang menggambarkan jumlah kasus kecelakaan kerja pada PT Semen Bosowa selama 3 (tiga) tahun terakhir. Tabel data tentang jumlah kasus kecelakaan pada PT. Semen Bosowa Maros yaitu sebagai berikut :

Tabel 1 Data tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

| Tahun | Jumlah Kasus | Presentase % |
|-------|--------------|--------------|
| 2017  | 23           | 22,0         |
| 2018  | 22           | 20,0         |
| 2019  | 20           | 18,9         |

Sumber : Data diolah 2020

Kecelakaan kerja yang terjadi di PT Semen Bosowa Maros pada tahun 2017 sebanyak 23 kasus, pada tahun 2018 sebanyak 22 kasus sedangkan pada tahun 2019 sebanyak 20 kasus. Dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 angka kecelakaan di PT semen Bosowa Maros mengalami penurunan tetapi angka tersebut menunjukkan bahwa dalam setahun banyak jam kerja yang hilang. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa masih terbilang cukup tinggi jumlah kasus kecelakaan kerja padahal diperusahaan itu sudah menerapkan yang namanya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

#### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros.

#### **2. Manfaat praktis**

##### **a. Bagi peneliti**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah referensi, informasi dan wawasan untuk penelitian lebih lanjut sebagai bahan kepustakaan secara sumber pengetahuan.

##### **b. Bagi perusahaan**

Sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan agar keselamatan dan kesehatan kerja lebih diutamakan sehingga kinerja karyawan lebih meningkat.

##### **c. Bagi pihak lain,**

Sebagai bahan acuan bagi penulis lainnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

#### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia. Aktivitas manajemen dalam menjalankan fungsi operasional mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia.

Menurut Bohlarander dan Snell (2010:4), Manajemen Sumber Daya (MSDM) adalah sesuatu ilmu yang mempelajari bagaimana

memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, sehingga dapat mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, di dalam mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Menurut Siagian (2013:6), Manajemen Sumber Daya (MSDM) adalah suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aset penting dalam proses untuk melatih, menilai, penarikan, seleksi, pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian jasa sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia.

## **2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Hasibuan (2016:14) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job spesification, job reqruitment, dan job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

### **3. Fungsi-fungsi manajerial dan operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

## a. Fungsi Manajerial

### 1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

### 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

### 3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### 4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

## b. Fungsi Operasional

### 1) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

### 2) Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

### 3) Kompensasi

kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

### 4) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

### 5) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan

sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 6) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

#### 7) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### **4. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Komponen manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:13), yaitu tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

#### a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

#### b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaannya aktivitas perusahaan tidak akan terjadi.

Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atau karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

c. Pimpinan (Manajer)

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku

## **5. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial, terdapat 4 (empat) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah :

a. Tujuan sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

## **6. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas bagi organisasi atau perusahaan. Dalam mencapai tujuannya, departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, dan mengembangkan, mengevaluasi, memelihara, dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas.

Menurut Sadili (2010:33), aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi 8 (delapan) aktivitas, yaitu :

a. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia yaitu harus berfokus pada cara organisasi atau perusahaan bergerak dan kondisi sumber daya manusia yang ada saat ini menuju kondisi sumber daya manusia yang dikehendaki. Perencanaan sumber daya manusia harus mampu menciptakan hubungan antara seluruh strategi organisasi atau perusahaan dengan kebijakan sumber daya manusianya. Perencanaan sumber daya manusia yang baik dapat memastikan aktivitas sumber daya manusia senantiasa konsisten dengan arah strategi dan tujuan organisasi atau perusahaan.

b. Rekrutmen

Rekrutmen yaitu perusahaan akan mencari tenaga baru apabila terjadi kekurangan karyawan atau tenaga kerja yang diperlukan perusahaan. Efektivitas sebuah perusahaan bergantung pada efektivitas dan produktivitas para karyawannya. Tanpa didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas maka prestasi organisasi atau perusahaan tidak akan menonjol.

c. Seleksi

Seleksi yaitu dalam menyeleksi karyawan baru, departemen sumber daya manusia biasanya menyaring pelamar melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Selanjutnya merekomendasikan pelamar yang memenuhi persyaratan pada manajer untuk diambil keputusan pengangkatan terakhir.

d. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan yaitu perkembangan organisasi atau perusahaan terkait erat dengan kualitas sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia kualitasnya rendah, stagnasi organisasi atau perusahaan kemungkinan besar akan terjadi.

e. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja yaitu salah satu faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

f. Kompensasi

Kompensasi yaitu suatu perusahaan, terutama perusahaan yang *profit-making*, maka pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat memelihara dan mempertahankan prestasi kerja para karyawan.

g. Pemeliharaan keselamatan tenaga kerja

Pemeliharaan keselamatan tenaga kerja yaitu setiap organisasi bisnis diharapkan memiliki program keselamatan kerja, guna mengurangi kerja dan kondisi kerja yang tidak sehat.

h. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan yaitu organisasi atau perusahaan bisnis tentu saja tidak semata-mata ingin memenuhi atau mencapai tujuan dengan mengorbankan kepentingan karyawan, sebab manusia

sebenarnya merupakan penentu akhir dari keberhasilan suatu organisasi.

## **B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

### **1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Keselamatan dan kesehatan kerja yakni merupakan suatu bidang yang berhubungan dengan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di pabrik, atau lokasi proyek. Adapun keselamatan serta kesehatan kerja sangat penting terhadap moral, legalitas dan finansial.

Menurut Ramli (2013:62) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi atau faktor yang mempengaruhi atau dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja atau pekerja lain termasuk pekerja sementara dan kontraktor, pengunjung atau setiap orang di tempat kerja.

Menurut Mangkunegara dalam Sayuti, (2013:196) Keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar supaya pekerja tidak mengalami cedera. Sedangkan Kesehatan kerja adalah kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Menurut undang-undang pokok kesehatan RI No. 9 Tahun 1960, Bab I Pasal 2 dalam Kusuma (2010:33), kesehatan dalam ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari penyakit, keadaan sehat diartikan sebagai

kesempurnaan yang meliputi keadaan jasmani, rohani dan kemasyarakatan, dan bukan hanya keadaan yang bebas dari penyakit, cacat dan kelemahan-kelemahan lainnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

Secara keseluruhan atau secara garis besar pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek.

## **2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( K3 )**

Menurut Sedarmayanti (2011:124) ada 3 (tiga) tujuan dari sistem manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yaitu sebagai berikut:

- a. Sebagai alat mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja bebas.
- b. Sebagai upaya mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan dan gizi tenaga kerja, merawat dan meningkatkan efisiensi dan

daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan bekerja.

- c. Memberi perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk industri.

### **3. Faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:125) ada beberapa faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut:

#### **a. Kebersihan**

Kebersihan merupakan syarat utama bagi karyawan agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih.

#### **b. Air Minum dan Kesehatan**

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja. Hal ini penting karena di tempat persediaan air yang disangsikan kebersihannya, dan di tempat kerja terbuka, apabila tidak ada persediaan air bersih, pegawai akan cenderung menyegarkan diri dengan air kotor.

c. Urusan Rumah Tangga

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke tempat kerja atau mesin.

d. Ventilasi, Pemanas dan Pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat "keadaan kerja yang tidak tertahan".

e. Tempat Kerja, ruang kerja dan tempat duduk

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja.

f. Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datang dari manusia.

g. Pencegahan Kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan senantiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik.

h. Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energi berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

i. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Kebisingan di tempat

kerja merupakan faktor yang perlu dicegah dan dihilangkan karena akan dapat mengakibatkan kerusakan.

#### **4. Teori Keselamatan dan kesehatan kerja**

Hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow dalam Danang (2013: 2-3) adalah sebagai berikut :

##### **a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)**

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup meliputi sandang, pangan, papan seperti makan, minum, perumahan, tidur, dan lain sebagainya.

##### **b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)**

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan secara fisik dan psikologis. Keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan di tempat pekerjaan dan keamanan dari dan ke tempat pekerjaan. Keamanan fisik ini seperti keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja dengan memberikan asuransi dan penerapan prosedur K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), serta penyediaan transportasi bagi karyawan. Sedangkan keamanan yang bersifat psikologis juga penting mendapat perhatian. Keamanan dari segi psikologis ini seperti perlakuan yang manusiawi dan adil, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak ada lagi dan lain-lain (Siagian 2012: 150-151).

##### **c. Kebutuhan sosial (*social needs*)**

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi (hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab), dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang. Menurut Danang (2013:3), Maslow membagi kebutuhan akan rasa harga diri/penghargaan ke dalam dua sub, yakni penghormatan dari diri sendiri dan penghargaan dari orang lain. Sub pertama mencakup hasrat dari individu untuk memperoleh kompetensi, rasa percaya diri, kekuatan pribadi, adekuasi, prestasi, kemandirian, dan kebebasan. Kesemuanya mengimplikasikan bahwa individu ingin dan perlu mengetahui bahawa dirinya mampu menyelesaikan segenap tugas atau tantangan dalam hidupnya. Sub yang kedua mencakup antara lain prestasi. Dalam hal ini individu butuh penghargaan atas apa-apa yang dilakukannya. Penghargaan ini dapat berupa pujian, pengakuan, piagam, tanda jasa, hadiah, kompensasi, insentif, prestise (wibawa), status, reputasi, dan lain-lain.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualiasasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang (Danang 2013:3). Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, memberikan otonomi untuk berkreasi, memberikan pekerjaan yang menantang, dan lain sebagainya.

#### **5. Indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja**

Menurut Wieke (2012:85), bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja dapat terbentuk dari beberapa indikator, yaitu sebagai berikut :

a. Komitmen manager terhadap pekerja

Komitmen manager terhadap pekerja ialah suatu keadaan dimana seorang manager membuat suatu perjanjian dengan karyawan demi mencapai tujuan perusahaan.

b. Peraturan dan prosuder Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Peraturan dan prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ialah aturan dan petunjuk yang diterapkan dalam menjalankan manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

c. Komunikasi pekerja

Komunikasi pekerja ialah adanya penyampaian informasi atau pesan.

d. Kompetensi pekerja

Kompetensi pekerja ialah kemampuan yang dimiliki pekerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

e. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja ialah tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Adapun lingkungan kerja ini menyangkut kondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan dan situasi kerja.

f. Keterlibatan pekerja dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keterlibatan pekerja dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ialah dengan melibatkan, memberdayakan dan mendorong pekerja dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ternyata dapat menimbulkan rasa tanggung jawab mereka untuk selalu mengutamakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam pekerjaannya.

## **C. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian kinerja karyawan**

Kinerja karyawan atau dapat diartikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi lain, kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan. Ukuran kinerja karyawan

dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi dan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013:67), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016:182), secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses menurut (Nurlaila, 2010:71). Menurut Mangkunegara (2011:67). mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan selain itu juga kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2. Kriteria kinerja

Menurut Schuler dan Jackson dalam Harsuko (2011:4) kriteria kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, kendala, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saling internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

## 3. Teori kinerja karyawan

Dahlan (2018:56) menyatakan bahwa penilaian kinerja (*Performance appraisals*) merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan, terdapat 7 manfaat dari penilaian kinerja, antara lain :

- a. Meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan secara rutin.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya pada penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang atau perencanaan kariernya, kenaikan pangkat, dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengakui kondisi perusahaan secara keseluruhan di bidang personalia, khususnya kinerja karyawan pada pekerjaannya.
- f. Secara pribadi, bagi individu karyawan, dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangan.
- g. Bagi atasan sebagai penilai, akan lebih memperhatikan dan mengenal karyawan agar dapat membantu serta memotivasi karyawan dalam bekerja.

Dahlan (2018:57) mengutarakan Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Makin rumit jenis pekerjaan, maka *Standard Operating Procedure (SOP)* yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi .

Dahlan (2018:55) mengatakan kinerja merupakan hasil kriteria efektifitas kemampuan organisasi dalam ketaatan mencapai tujuan, guna memberikan keluaran yang diminta lingkungan. Untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai secara individu dengan menggunakan 5 kriteria yaitu antara lain: (a) kemampuan kerjasama; (b) inisiatif; (c) keandalan; (d) kualitas; (e) kuantitas.

Keberhasilan atau kinerja pemerintah manakala dikaji dengan pendekatan akuntabilitas dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawainya baik secara kelompok maupun secara individu, dimana asumsi semakin baik kinerja pegawai maka diharapkan kinerja organisasi juga akan semakin membaik baik atau meningkat. Adanya penerapan kepemimpinan yang sesuai untuk memotivasi kerja dalam diri pegawai diharapkan dapat memacu kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

##### **a. Kualitas dan kemampuan pegawai**

Kualitas dan kemampuan pegawai adalah hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

##### **b. Sarana pendukung**

Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi,

teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)

c. Supra sarana

Supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

## **5. Indikator kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara (2011:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### **D. Hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kenapa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meningkat dan kinerja ikut meningkat karena adanya jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang terpenuhi maka akan menimbulkan rasa aman tenang bagi karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan, selain itu juga keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan serta kesehatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat tersebut, baik orang tersebut karyawan maupun bukan karyawan organisasi tersebut, rasa aman merupakan salah satu kebutuhan manusia.

Menurut Mangkunegara (2011:162) yaitu selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga untuk bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan sehingga dengan meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka akan dipastikan kinerja karyawan akan meningkat.

Hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan diperkuat lagi oleh pernyataan Yusuf (2012:139) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja terbukti dapat menciptakan rasa aman dan nyaman serta dapat meminimalkan kemungkinan kecelakaan. Rasa nyaman dan tidak memiliki rasa takut pada kecelakaan akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dan akan

meningkatkan kinerja karyawan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) harus diupayakan agar tetap kondusif, bahkan meningkat. Hal ini sangat penting karena dapat membuat karyawan merasa aman dan menjadi bersemangat untuk bekerja. Selanjutnya jika karyawan yang sudah merasa keselamatannya terjamin dan bersemangat untuk bekerja, maka diharapkan dengan adanya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang kondusif, para karyawan akan termotivasi untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih bersemangat lagi dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja perlu diperhatikan, keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan 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 akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya.

## E. Penelitian Terdahulu

Penyusunan penelitian ini agar lancar dalam prosesnya maka menggunakan beberapa penelitian terdahulu, adapun penelitian terdahulu sebagai berikut :

**Tabel 2 Penelitian terdahulu**

| No. | Nama dan Tahun      | Judul   | Alat Analisis                      | Hasil Penelitian  |
|-----|---------------------|---|------------------------------------|---|
| 1.  | Indiasari (2015),   | Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas                       | Regresi linear berganda            | Hasil pengujian menunjukkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan   |
| 2.  | Intan putri (2017), | Pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan Pt Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit pelabuhan tarahan | Analisis regresi linier sederhana. | Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan tarahan. Dengan indikator Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang paling berpengaruh adalah indikator pencegahan bahaya kerja dan indikator peraturan |

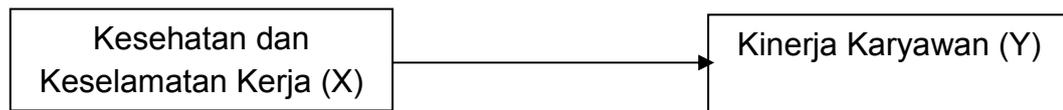
|    |                          |  |   |  |
|----|--------------------------|--|---|--|
|    |                          |  |   | keselamatan dan kesehatan kerja.   |
| 3. | Nanda Simanjuntak (2016) | Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Haleyora Powerindo Pekanbaru                                    | Analisis regresi linier berganda  | Berdasarkan penelitian yang dilakukan ditemukan keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 4. | Christianti (2016)       | Pengaruh pelaksanaan program Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan pada PT. DOK dan perkapalan surabaya | Uji asumsi klasik, uji validitas dan realibilitas, metode analisis kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda serta menggunakan uji f dan uji t | Bahwa pelaksanaan program K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.   |

## F. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah dianggap sebagai masalah penting.

Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan tersebut, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pikir yang menjelaskan hubungan antara

variabel - variabel yang diteliti. Dimana dalam penelitian ini keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

### **G. Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Semen Bosowa Maros yang beralamat di Desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, Kabupaten Maros. Sedangkan waktu penelitian selama 6 (enam) bulan, yaitu pada bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2020.

### **B. Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis data**

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh melalui pimpinan, staf dan karyawan perusahaan PT. Semen Bosowa Maros. Data berupa dokumentasi tertulis seperti gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh berupa angka-angka yang dapat dihitung menjadi acuan dalam penulisan ini.

#### **2. Sumber data**

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung di lapangan

yang bersumber hasil pengamatan langsung keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan finansial seperti dokumen-dokumen serta laporan-laporan dan kepustakaan lainnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan informasi mengenai data dalam penulisan proposal ini maka penulis menggunakan dua metode pengumpulan data :

**1. Penelitian pustaka (*library research*)**

Penelitian pustaka (*library research*) yaitu mengutip beberapa pendapat buku dari berbagai referensi dan mempelajari beberapa literatur yang ada hubungannya dengan penulisan proposal ini untuk melengkapi data yang diperoleh dilapangan serta untuk mendapatkan suatu kerangka teori yang akan dipakai sebagai bahan acuan.

**2. Penelitian lapangan (*field research*)**

Penelitian lapangan (*field research*) yaitu meliputi pengamatan langsung ke objek penelitian dengan tujuan menggambarkan semua fakta yang terjadi pada objek penelitian agar permasalahan dapat diselesaikan.

Pada penelitian lapangan ini penulis menggunakan tiga teknik penelitian yaitu :

- a. Teknik observasi yaitu dilakukan dengan menggunakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
- b. Teknik wawancara yaitu melakukan tanya jawab dengan pimpinan dan pengawai organisasi guna mendapatkan data yang diperlukan.
- c. Teknik dokumentasi yaitu data yang diperoleh melalui pencatatan-pencatatan dari dokumen-dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian.
- d. Kuesioner yang dilakukan dengan menggunakan teknik skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei.

Tabel 3 Skala Likert

| Pernyataan          | Nilai (Bobot) |
|---------------------|---------------|
| Sangat setuju       | 5             |
| Setuju              | 4             |
| Kurang setuju       | 3             |
| Tidak setuju        | 2             |
| Sangat tidak setuju | 1             |

Sumber Sugiyono,(2012:94).

Menurut Sugiyono (2012:94), metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D untuk mengetahui pengukuran variabel, sub variabel atau indikator ke dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah harus menentukan

nilai indeks minimum, maksimum, dan intervalnya serta jarak intervalnya terlebih dahulu yaitu dengan cara:

1) Nilai indeks minimum

Nilai indeks minimum adalah skor minimum dikali jumlah pertanyaan dikali jumlah responden.

2) Nilai indeks maksimum

Nilai indeks maksimum adalah skor tertinggi dikali jumlah pertanyaan dikali jumlah responden.

3) Interval

Interval adalah selisih antara nilai indeks maksimum dengan nilai indeks minimum.

4) Jarak interval

Jarak interval adalah interval dibagi dengan jumlah jenjang yang diinginkan.

Dengan demikian :

1) Nilai indeks min = skor min (1) X jumlah soal X jumlah responden

2) Nilai indeks maks = skor maks (5) X jumlah soal X jumlah responden

3) Interval = nilai indeks maks – nilai indeks min

4) Jarak interval =  $\frac{\text{interval}}{\text{jumlah jenjang (5)}}$

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi merupakan seluruh obyek yang dijadikan pengamatan

untuk dilakukan penarikan sampel. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Semen Bosowa Maros yang berjumlah 801 orang.

## 2. Sampel

Menurut Sugiono (2010:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

n= sampel

N= Populasi

E= Perkiraan tingkat kesalahan

Jumlah populasi total di dalam penelitian ini berjumlah 801 orang.

Penulis mengambil tingkat kesalahan sebesar 10% sehingga diperoleh :

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

$$n = \frac{801}{1 + 801(0,1)^2}$$

$$n = \frac{801}{1 + 801(0,01)}$$

$$n = \frac{801}{1 + 8,01}$$

$$n = \frac{801}{9,01}$$

$$n = 88$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 88 karyawan.

## **E. Metode Analisis Data**

Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros, digunakan metode analisis sebagai berikut:

### **1. Tehnik analisis**

Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif kuantitatif adalah suatu metode analisis data menggunakan statistik. Data hasil selanjutnya disajikan dan diberikan pembahasan, penyajian data berupa tabel, tabel distribusi frekuensi, grafik (Sugiyono, 2011:31). Dalam pengolahan data menggunakan program SPSS versi 24.

### **2. Uji asumsi klasik**

Adapun beberapa uji asumsi klasik yang digunakan yaitu:

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Sugiono (2010:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalahan suatu instrumen. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu *valid*.

Untuk mengukur validitas instrumen menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \sqrt{\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N : Jumlah sampel

X : Skor butir soal

Y : Skor total

Kriteria pengujian apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan  $\alpha = 0,05$  maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka alat ukur tersebut adalah tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan aplikasi SPSS.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya. Uji realibilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan teknik uji *alpha cronbach*. Teknik ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reliabel atau tidak. Berikut adalah rumus uji reliabilitas, (Arikunto, 2013:239) yaitu sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_b^2} \right]$$

Keterangan

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians total

Kriteria uji reliabilitas dengan rumus alpha adalah apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel maka alat ukur tersebut reliabel dan juga sebaliknya, jika dihitung  $< r$  tabel maka alat ukur tidak reliabel. Kriteria pengujian, apa bila  $r$  hitung  $> r$  tabel, dengan taraf signifikan 0,05 maka pengukuran tersebut reliabel, dan sebaliknya  $r$  hitung  $< r$  tabel maka pengukuran tersebut tidak reliabel.

### 3. Analisis regresi

Adapun tehnik analisis regresi yang digunakan yaitu:

#### a. Regresi linier sederhana

Analisis regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti oleh perubahan variabel Y secara proporsional. Seperti pada model kuadratik, perubahan X. Hubungan demikian tidak bersifat linier. Secara matematis model analisis regresi linier sederhana dapat digambarkan sebagai berikut.

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X = Keselamatan dan kesehatan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Buat mempletasi/untuk mencari nilai a dan b maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum X)(\sum Xy)}{n \cdot \sum x^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Berdasarkan rumus di atas, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1). Jika  $\beta = 0$  berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel tidak bebas Y
- 2). Jika  $\beta < 0$  berarti hubungan yang berbalik arah antara variabel bebas X dengan variabel tak bebas Y
- 3). Jika  $\beta > 0$  berarti hubungan yang searah antara variabel bebas X dengan variabel tak bebas Y

b. Uji korelasi

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010:231) sebagai berikut:

Tabel 4 Interpretasi koefisien korelasi

| Interval koefisien | Tingkat hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0.80 - 1.000       | Sangat kuat      |
| 0.60 - 0.799       | Kuat             |
| 0.40 - 0.599       | Cukup kuat       |
| 0.20 - 0.399       | Rendah           |
| 0.00 - 0.199       | Sangat rendah    |

Sumber : Sugiono (2010:231).

Berdasarkan tabel 4 interpretasi koefisien korelasi maka dapat diketahui kuat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y, adapun interval dari tabel interpretasi tersebut yaitu hanya nol (0) sampai satu (1).

Nilai koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010:260) berkisar antara -1 sampai dengan +1 yang kriteria pemanfaatannya sebagai berikut:

- 1). Jika nilai  $r > 0$ , artinya telah terjadi hubungan yang linier positif yaitu makin besar variabel X maka makin besar variabel Y.
- 2). Jika nilai  $r < 0$ , artinya telah terjadi hubungan yang linier negatif yaitu semakin besar variabel X maka semakin kecil variabel Y.
- 3). Jika nilai  $r = 0$ , artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dan variabel Y.

4). Jika nilai  $r = 1$  atau  $r = -1$ , telah terjadi hubungan linier sempurna yaitu berupa garis lurus sedangkan  $r$  yang mengarah ke arah angka 0 maka garis semakin tidak lurus.

#### c. Koefisien Determinasi (KD)

Menurut Sugiyono (2012:257), koefisien determinasi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Nilai (Kd) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu profitabilitas, *leverage*, ukuran perusahaan, dan dewan direksi terhadap variabel dependen yaitu pengungkapan Sustainability report. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi

#### 4. Uji t

Menurut Priyatno (2012:126), Uji parsial statistik (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t

digunakan untuk mengetahui atau menguji signifikan hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang signifikan bila  $t_{hitung}$  variabel tersebut lebih besar dibanding nilai  $t_{tabel}$ . Adapun rumus menentukan uji t adalah :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

$t$  = Nilai uji t

$r$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah data

$r^2$  = Koefisien determinasi

Uji t digunakan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau terpisah. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Untuk mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  maka dilakukan dengan program SPSS.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi maka dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

#### **F. Definisi Operasional Variabel**

- 1) Kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas dari suatu hasil (*output*) individu mampu berkelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.
- 2) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu keadaan dalam lingkungan kerja yang dapat menjamin dan menjaga kondisi fisik serta keselamatan orang yang berada di tempat kerja tersebut.

## **BAB IV SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN**

### **A. Sejarah Berdirinya Perusahaan**

PT Semen Bosowa Maros adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan atau produksi semen yang didirikan dengan Akta Nomor 29 Januari 1991 dari notaries Ny.Mestariany Habie, SH., Notaris di Makassar. Anggaran dasar perusahaan mengalami perubahan, terakhir sesuai dengan berita acara rapat yang dikatakan dengan nomor 3 dari Uus Sumirat, SH., tanggal 15 Desember 2005 tentang peningkatan modal dasar perusahaan. Perubahan anggaran ini telah dapat pengesahan dari Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia Nomor C06418.HT.01.04.TH.2006 Tanggal 7 Maret 2006.

PT. Semen Bosowa Maros merupakan salah satu anak perusahaan dari Bosowa Investama yang didirikan oleh H.M. Aksa Mahmud pada tanggal 6 April 1978. Latar belakang pilihan nama bosowa yang berasal dari singkatan Bone, Soppeng, Wajo yang didasarkan pada latar belakang sejarah kerajaan Bugis yang dikenal dengan nama "Tellu Poccoe" (tiga serangkai). Kerajaan Bone, Kerajaan Soppeng, Kerajaan Wajo.

Dalam sejarah ketiga kerajaan tersebut selalu rukun dan damai, bersaudara dan saling membantu dalam segala hal. Selain itu, ketiga kerajaan tersebut mempunyai ciri dan karakteristik yang berbeda yaitu:

1. Kerajaan Bone yang terkenal dengan sistem pemerintahan yang bagus.

2. Kerajaan Soppeng dengan hasil pertanian yang melimpah.
3. Kerajaan Wajo dengan masyarakat yang memiliki bisnis yang tinggi.

Dengan demikian nama tersebut harapannya dapat tercermin keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh ketiga kerajaan dalam perusahaan yang dikembangkannya (Bosowa). Kebijakan pendirian pabrik didasarkan pada permintaan kebutuhan semen yang semakin meningkat khususnya dikawasan Indonesia timur dan dunia pada umumnya. Bosowa group bermaksud berpartisipasi dalam membangun pabrik semen baru yang didukung oleh tersedianya areal dalam bahan baku semen yang memadai.

Pabrik semen Bosowa Maros memainkan peranan penting dalam program pembangunan sumber daya alam dan manusia di provinsi Sulawesi Selatan. Invenstasi untuk proyek ini telah dilakukan sejak tahun 1990. Pabrik semen baru di daerah Tukamasea Baruga kecamatan Bantimurung yaitu 45 km dari Makassar dan 10 m dari kota Maros. Areal konsensi meliputi 1.000 Ha untuk bahan baku, 60 Ha untuk lokasi pabrik dan 40 Ha untuk lokasi perumahan.

Perusahaan bergerak dalam industri semen, sejak bulan Maret 1999, perusahaan telah berproduksi, namun dengan kapasitas yang jauh di bawah yang ditargetkan sehingga manajemen menetapkan awal produksi komersil adalah 1 januari 2000. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan telah mendapat persetujuan dari Menteri Negara penggerak Dana Investasi Ketua Badan Koordinasi penanaman

modal Republik Indonesia dengan surat persetujuan penanaman modal dalam Negeri nomor 650/I/PMDN/1994 tanggal 10 Oktober 1994.

Perusahaan telah mendapat izin pertambangan sesuai dengan surat izin Pertambangan Daerah (SIPD) Nomor KPTS. 449/IX/94 tanggal 17 September 1994 dari Gubernur KDH tingkat 1 Sulawesi selatan. Lokasi areal pertambangan bahan baku semen (limestone) atau batu gamping terletak pada kawasan seluas 750 Ha di desa Tukamasea dan Desa Baruga kecamatan Bantimurung kabupaten Dati II Maros.

Perusahaan telah mendapat izin perpanjangan sesuai dengan (SIPD) Nomor 414/KPTS/540.II/X/2004 dan Nomor 415/KPTS/540.II/X/2004 tanggal 7 Oktober 2014. Dalam menjalankan usahanya perusahaan berkantor pusat di Jl. Urip Sumoharjo No. 188,PO.BOX 273 Makassar 90232. Pabrik berlokasi di Desa Baruga Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros Sulawesi Selatan.

Setelah penelitian geologi dan izin-izin pendukung dari pemerintah selesai, Bosowa Investama memulai pelaksanaan proyek semen pada tanggal 3 April 1995. Tanggal 27 Agustus 1998 mulai memproduksi semen, namun membeli klinker sendiri, selanjutnya pada tanggal 12 April 1999 berhasil menghasilkan semen bosowa dengan menggunakan klinker yang dihasilkan penambangan gugus gamping eksplorasi semen bosowa. Proyek ini akan memberikan peluang kerja yang cukup besar bagi pembangunan nasional pada umumnya dan Sulawesi Selatan pada

khususnya, karena dapat menyerap tenaga kerja sekitar 1.500 orang pada tanggal 31 Desember 2004 dan 2005 perusahaan memiliki 1.093 orang.

Pemasaran semen dilakukan di pasar dalam negeri sebesar 60% dan bila kebutuhan semen dalam negeri telah terpenuhi, maka 40% untuk pasar ekspor. Kapasitas produksi semen 1,8 juta ton per tahun dan dapat dioptimalkan sampai dengan 2 juta ton pertahun dengan total investasi sebesar 537 Milyar.

Adapun pendiri dan direktur perusahaan yaitu:

### **Pendiri**



Bosowa Corporation didirikan oleh H. M. Aksa Mahmud, dengan semangat muda dan dengan dorongan energinya yang pada tahun 1970an melandasi arah perusahaan untuk berkembang menjadi kelompok usaha terbesar yang berasal dari kawasan Indonesia timur. Didasari oleh jiwa kelautan dan kekuatan suku Bugis yang mengarungi laut sampai Madagaskar dan Australia dengan kapal Phinisi, Bosowa ditakdirkan untuk maju dan tumbuh menjadi besar.

### **Presiden Direktur**



Pucuk pimpinan dialihkan kepada H. Erwin Aksa pada tahun 2006 sebagai presiden direktur dengan latar belakang pendidikan ekonomi dari universitas Pittsburgh, Amerika Serikat. Bosowa *Cooperation* mengalami perubahan signifikan dengan menekankan profesionalisme, efisiensi dan target hasil yang

terarah serta perencanaan jangka panjang yang matang dengan mencanangkan periode tahun 2015 sebagai era 'lepas landas' menuju Bosowa *Excellence*.

#### **A. Visi dan Misi PT. Semen Bosowa Maros**

Adapun visi dan misi PT. Semen Bosowa Maros adalah sebagai berikut:

##### 1. Visi

Menjadi berkah bagi masyarakat dengan membangun kepeloporan ekonomi nasional.

##### 2. Misi

Menjadi pemain utama ekonomi nasional yang didukung oleh tenaga kerja yang prima, produk berkualitas, pelayanan terbaik dan sistem yang terintegrasi.

#### **B. Sumber Daya Perusahaan**

Perusahaan dibidang manufaktur

Adapun jenis-jenisnya yaitu :

1. *Maintance*
2. Produksi
3. Pemasaran
4. Safety
5. *Wearhouse*
6. Tambang

7. HR GA
8. Kualiti Asuransi (CCR)
9. LAB
10. *Fourchashing*

### **C. Struktur Organisasi**

Dalam organisasi dengan segala aktivitas terdapat hubungan antara orang-orang yang menjalankan aktivitasnya. Makin banyak kegiatan yang dilakukan dalam organisasi, makin kompleks pula hubungan-hubungan dalam organisasi tersebut. Struktur organisasi yang baik merupakan salah satu syarat keberhasilan untuk menangani kegiatan usaha dalam rangka pencapaian sasaran perusahaan. Tetapi struktur organisasi yang tepat bagi suatu perusahaan yang bersangkutan haruslah menguntungkan jika ditinjau dari segi ekonomi dan bersifat fleksibel sehingga bila ada perluasan keadaan tidak akan mengganggu susunan yang telah ada. Dalam hal ini struktur organisasi PT. Semen Bosowa Maros diatur dalam Surat Keputusan Direksi.

Struktur organisasi yang dimaksudkan sebagai alat ukur bahkan diharapkan struktur organisasi dapat membawa persatuan dan dinamika suatu perusahaan, atau dapat dikatakan bahwa struktur organisasi inila mempersatukan fungsi-fungsi yang ada dalam lingkungan tersebut.

Adapun pembagian tugas masing-masing fungsi dalam struktur organisasi perusahaan adalah sebagai berikut :

1. CE. PT. Semen Bosowa Maros (*President Director*)

CE. PT. Semen Bosowa Maros (*President Director*) merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dan mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan dan mengelolah perusahaan secara keseluruhan.

2. *Management Representative*

*Management Representative* mempunyai tugas membantu *President Director* dalam hal mengatur perusahaan dan bertanggung jawab langsung kepada *President Director*.

3. *Project*

*Project* adalah suatu usaha untuk menghasilkan produk barang atau jasa dan berlangsung untuk sementara waktu saja.

4. PMO

PMO adalah sebuah divisi atau departemen dalam organisasi yang menentukan dan menjaga standar dalam manajemen proyek dalam organisasi tersebut.

5. *Internal Audit*

*Internal Audit* mempunyai tugas membantu *President Director* dalam hal mengaudit segala sesuatu yang terjadi di perusahaan.

6. *Technical Director*

Memiliki tugas memperbaiki, menjalankan, mengoperasikan, dan mengendalikan mutu dari perusahaan terkhusus dalam bidang perikanan. *Technical Director* bertanggung jawab kepada President Director dan *Technical Director* dan membawahi langsung beberapa departement antara lain *Departement Quarry, Departement Production, Departement Quality Assurance, Departement Maintenance dan Electrical.*

#### 7. *CE Marketing*

*Marketing Director* memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengkoordinasi bidang-bidang yang menyangkut dengan masalah pemasaran dan bertanggung jawab kepada President Director.

#### 8. *Finance Direktorat*

*Finance Direktorat* adalah memiliki tugas mengelola keuangan dan pembuatan anggaran perusahaan sesuai dengan system dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, dan bertanggung jawab langsung kepada *President Director*. *Finance Director* ini membawahi beberapa departement antara lain *departement warehouse* dan *departement accounting.*

#### 9. *Logistik Direktorat*

Logistik Direktorat merupakan unit yang dibentuk untuk menjalankan tugas dan fungsi perencanaan, administrasi, pengendalian kontrak pengadaan serta pengelolaan logistik.

#### 10. *Sales*

*Sales* adalah bagian dari aktivitas penjualan produk, barang, dan layanan yang dilakukan penjual ke pembeli. Orang-orang yang melakukan biasanya terdiri atas satu tim.

#### 11. Distribusi

Distribusi merupakan penyaluran hasil produksi berupa barang dan jasa dari produsen ke konsumen untuk memenuhi kebutuhan manusia.

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

#### **1. Analisis Deskriptif**

##### **a. Identitas Responden**

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Semen Bosowa Maros Kabupaten Maros dengan jumlah responden 88 orang. Dan dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan dan karyawan untuk memperoleh gambaran mengenai Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros Kabupaten Maros.

Dalam penelitian ini diperoleh informasi tentang karakteristik responden mengenai keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat identitas dari responden yang terdiri atas beberapa bagian yaitu :

##### **1) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5  
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No    | Jenis Kelamin | Jumlah Orang | Presentase (%) |
|-------|---------------|--------------|----------------|
| 1     | Laki-laki     | 80           | 90,9           |
| 2     | Perempuan     | 8            | 9,10           |
| Total |               | 88           | 100            |

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan data pada tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 80 orang atau sekitar (90,9%) dari seluruh responden sedangkan perempuan sebanyak 8 atau sekitar (9,10%) dari seluruh responden yang digunakan untuk penelitian ini.

## 2) Responden berdasarkan Umur

Kriteria responden berdasarkan umur dibagi empat kategori yakni Deskripsi profil responden berdasarkan umur. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan umur dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 6  
Responden Berdasarkan Umur

| No    | Umur    | Responden | Presentase (%) |
|-------|---------|-----------|----------------|
| 1     | 21 – 30 | 13        | 14,8           |
| 2     | 31 – 40 | 23        | 26,2           |
| 3     | 41 – 50 | 45        | 51,1           |
| 4     | 51 – 60 | 7         | 7,9            |
| Total |         | 88        | 100            |

Sumber : Data diolah 2020

Jika dilihat dari umur, responden berdasarkan umur di PT Semen Bosowa Maros sangat beragam, usia yang paling muda 21 dan yang tertua 60 tahun. Ditinjau dari tingkat umur data yang diperoleh diharapkan juga valid dan bisa dipertanggungjawabkan karna dari 88 orang responden, ada 23 orang responden atau sekitar 26,2 % yang berumur diatas 31 tahun. Pada kriteria umur seperti ini adalah pada masa orang tersebut sangat produktif dalam bekerja dan dalam produktivitas yang tinggi sehingga diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik.

### 3) Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 88 responden, maka diperoleh data tingkat pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 7  
Distribusi Responden Berdasarkan tingkat pendidikan

| No | Tingkat pendidikan | Jumlah orang | Presentase (%) |
|----|--------------------|--------------|----------------|
| 1  | SLTP               | 5            | 5,68           |
| 2  | SLTA               | 24           | 27,3           |
| 3  | Diploma            | 6            | 6,82           |
| 4  | Sarjana (1)        | 53           | 60,2           |
|    | Jumlah             | 88           | 100            |

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan data 7 menunjukkan bahwa responden tingkat pendidikan dari 88 orang total responden, 5,68 atau 5 orang yang berpendidikan SLTP, 27,3% atau 24 orang yang berpendidikan SLTA,

6,82% atau 6 orang yang berpendidikan Diploma, dan 60,2% atau 53 orang yang berpendidikan Sarjana (1).

#### 4) Responden Berdasarkan Masa kerja

Deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja yaitu menguraikan atau menggambarkan masa kerja responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut :

Tabel 8  
Responden Berdasarkan Masa kerja

| No    | Masa Kerja | Responden | Presentase (%) |
|-------|------------|-----------|----------------|
| 1     | 1 – 10     | 26        | 29,5           |
| 2     | 11 – 20    | 38        | 43,2           |
| 3     | 21 – 30    | 24        | 27,3           |
| Total |            | 88        | 100            |

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan masa kerja, kebanyakan karyawan dengan presentase 27,3 % atau sebanyak 24 orang karyawan untuk masa kerja diatas 21 tahun. Ini menunjukkan bahwa sebanyak 24 orang karyawan yang sudah bekerja lama di PT Semen Bosowa Maros sehingga responden telah mengerti tentang kebutuhan dan lingkungan tempat mereka bekerja. Dengan pengalaman tersebut, karyawan dinilai telah memiliki bahan yang cukup untuk menilai apa yang telah mereka dapatkan dari organisasi atau instansi tersebut dan dengan pengalaman tersebut mereka juga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

## b. Deskripsi Variabel Penelitian

### 1) Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (X)

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dengan penyebaran kuisisioner dari 88 responden di PT Semen Bosowa Maros maka di peroleh distribusi responden yang mengenai kuesioner untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) pada tabel berikut :

Tabel 9  
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X)

| Item | SS |      | S  |      | KS |      | TS |      | STS |     | Total |     |
|------|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|-----|-------|-----|
|      | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F   | %   | F     | %   |
| 1    | 19 | 21,6 | 41 | 46,6 | 19 | 21,7 | 8  | 9,0  | 1   | 1,1 | 88    | 100 |
| 2    | 41 | 46,6 | 31 | 35,2 | 11 | 12,6 | 4  | 4,5  | 1   | 1,1 | 88    | 100 |
| 3    | 44 | 50   | 34 | 38,7 | 7  | 7,9  | 2  | 2,3  | 1   | 1,1 | 88    | 100 |
| 4    | 15 | 17,0 | 18 | 20,4 | 32 | 36,4 | 20 | 22,7 | 3   | 3,5 | 88    | 100 |
| 5    | 58 | 65,9 | 18 | 20,5 | 6  | 6,8  | 4  | 4,5  | 2   | 2,3 | 88    | 100 |
| 6    | 33 | 37,5 | 28 | 31,8 | 9  | 10,2 | 15 | 17,0 | 3   | 3,5 | 88    | 100 |

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel 9 dapat dijelaskan bahwa hasil dari perhitungan mengenai variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) pada PT. Semen Bosowa Maros adalah sebagai berikut :

#### a) Item pernyataan 1.

Berdasarkan tabel 9 responden menyatakan sangat setuju yaitu 21,6% atau 19 orang dan setuju sebanyak 46,6% atau 41 orang,

kurang setuju 21,7% atau 19 orang, tidak setuju 9,0% atau 8 orang, dan sangat tidak setuju 1,1% atau 1 orang.

b) Item pernyataan 2.

Berdasarkan tabel 9 responden yang menyatakan sangat setuju yaitu : 46,6% atau 41 orang, setuju sebanyak 35,2% atau 31 orang, kurang setuju sebanyak 12,6% atau 11 orang, tidak setuju sebanyak 4,5% atau 4 orang, dan sangat tidak setuju 1,1% atau 1 orang.

c) Item pernyataan 3.

Berdasarkan tabel 9 responden menyatakan sangat setuju yaitu : 50% atau 44 orang, setuju 38,7% atau 34 orang, kurang setuju 7,9 atau 7 orang, tidak setuju 2,3% atau 2 orang, dan sangat tidak setuju 1,1% atau 1 orang.

d) Item pernyataan 4

Berdasarkan tabel 9 responden menyatakan sangat setuju yaitu : 17,0% atau 15 orang, setuju 20,4% atau 18 orang, kurang setuju 36,4% atau 32 orang, tidak setuju 22,7% atau 20 orang, dan sangat tidak setuju 3,5% atau 3 orang.

e) Item pernyataan 5

Berdasarkan tabel 9 responden menyatakan sangat setuju yaitu : 65,9% atau 58 orang, setuju 20,5% atau 18 orang, kurang setuju 6,8% atau 6 orang, tidak setuju 4,5% atau 4 orang, dan sangat tidak setuju 2,3% atau 2 orang.

f) Item pernyataan 6

Berdasarkan tabel 9 responden menyatakan sangat setuju yaitu : 37,5% atau 33 orang, setuju 31,8% atau 28 orang, kurang setuju 10,2% atau 9 orang, tidak setuju 17,0% atau 15 orang, dan sangat tidak setuju 3,5% atau 3 orang.

## 2) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner dari 88 responden di PT. Semen Bosowa Maros maka diperoleh distribusi responden yang mengisi kuesioner untuk variabel kinerja karyawan (Y) pada tabel berikut :

Tabel 10  
Distribusi Jawaban Responden  
Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Item | SS |      | S  |      | KS |      | TS |      | STS |      | TOTAL |     |
|------|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|------|-------|-----|
|      | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F   | %    | F     | %   |
| 1    | 40 | 45,4 | 36 | 40,9 | 12 | 13,7 |    |      |     |      | 88    | 100 |
| 2    | 14 | 15,9 | 31 | 35,2 | 28 | 31,8 | 14 | 15,9 | 1   | 1,2  | 88    | 100 |
| 3    | 15 | 17,0 | 19 | 21,6 | 28 | 31,8 | 18 | 20,5 | 8   | 9,10 | 88    | 100 |
| 4    | 45 | 51,1 | 34 | 38,6 | 6  | 6,8  | 2  | 2,3  | 1   | 1,2  | 88    | 100 |

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 10 dapat dijelaskan bahwa hasil dari perhitungan mengenai variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Semen Bosowa Maros adalah sebagai berikut :

### a) Item pernyataan 1

Berdasarkan tabel 10 responden menyatakan sangat setuju yaitu :

45,4% atau 40 orang, setuju 40,9% atau 36 orang, dan kurang setuju 13,7% atau 12 orang.

b) Item pernyataan 2

Berdasarkan tabel 10 responden menyatakan sangat setuju yaitu : 15,9% atau 14 orang, setuju 35,2% atau 31 orang, kurang setuju 31,8% atau 28 orang, tidak setuju 15,9% atau 14 orang, dan sangat tidak setuju 1,2% atau 1 orang.

c) Item pernyataan 3

Berdasarkan tabel 10 responden menyatakan sangat setuju yaitu : 17,0% atau 15 orang, setuju 21,6% atau 19 orang, kurang setuju 31,8% atau 28 orang, tidak setuju 20,5% atau 18 orang, dan sangat tidak setuju 9,1% atau 8 orang.

d) Item pernyataan 4

Berdasarkan tabel 10 responden menyatakan sangat setuju yaitu : 51,1% atau 45 orang, setuju 38,6% atau 34 orang, kurang setuju 6,8% atau 6 orang, tidak setuju 2,3% atau 2 orang, dan sangat tidak setuju 1,2% atau 1 orang.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner dengan sampel sebanyak 88 orang, maka selanjutnya hasil dari pada pengisian kuesioner tersebut diolah berdasarkan metode analisis yang dikemukakan sebelumnya pada bab 3 yaitu dalam menguji validitas dan reliabelnya

sebuah kuesioner, maka dapat digunakan analisis validitas dan reliabilitas pada olahan hasil kuesioner sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table. Maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel 11 sebagai berikut :

Tabel 11  
Hasil uji validitas variabel peneliian

| Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) | $R_{hitung}$ | $R_{table}$ | Keterangan |
|--|--------------|-------------|------------|
| X1   | 0,466        | $>0,174$    | Valid      |
| X2   | 0,637        | $>0,174$    | Valid      |
| X3   | 0,473        | $>0,174$    | Valid      |
| X4   | 0,516        | $>0,174$    | Valid      |
| X5   | 0,513        | $>0,174$    | Valid      |
| X6   | 0,538        | $>0,174$    | Valid      |
| Variabel kinerja (Y)                         | $R_{hitung}$ | $R_{table}$ | Keterangan |
| Y1   | 0,426        | $>0,174$    | Valid      |
| Y2   | 0,721        | $>0,174$    | Valid      |
| Y3   | 0,681        | $>0,174$    | Valid      |
| Y4   | 0,699        | $>0,174$    | Valid      |

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai dari  $r$  hitung keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Maka dapat diambil kesimpulan, bahwa keseluruhan butir indikator yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan *uji statistic cronbach's alpa* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpa* ( $\alpha$ )  $> 0,174$ .

Hasil uji Reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 12 sebagai berikut :

Tabel 12  
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

| Variabel                            | Cronbach's Alpa | R tabel   | Keterangan |
|-------------------------------------|-----------------|-----------|------------|
| Keselamatan dan kesehatan kerja (X) | 0.463           | $> 0,174$ | Reliabel   |
| Kinerja (Y)                         | 0.503           | $> 0,174$ | Reliabel   |

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Ver 24

Berdasarkan tabel hasil olah data variabel X diperoleh nilai *Cronbach's Alpa* sebesar 0,463 nilai ini lebih besar dari 0,174 dan Variabel Y sebesar 0,503 nilai ini lebih besar dari 0,174. Artinya indikator-indikator dalam penelitian sudah reliabel, yang dilakukan dengan

menggunakan variabel independen keselamatan dan kesehatan kerja situasional dan variable dependen kinerja karyawan.

### 3. Analisis regresi

#### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap variabel dependen yaitu (kinerja karyawan). Dengan data terlampir pada skripsi dengan menggunakan program SPSS versi 24. Dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 13  
Regresi Linear Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 8.454                       | 1.847      |                           | 4.577 | .000 |
|       | X          | .289                        | .077       | .376                      | 3.760 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS Ver 24

Pada tabel 13 dengan melihat angka-angka yang terdapat pada *Unstandardized Coefficients*, maka dapat disusun persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 8.454 + 0,289 x$$

Angka-angka tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 8.454 artinya jika keselamatan dan kesehatan kerja (X) sama dengan nol (tidak ada perubahan) maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 8.454.
2. Koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) sebesar 0,289 artinya jika keselamatan dan kesehatan kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,289.

b. Uji koefisien korelasi

Koefisien korelasi adalah analisis untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Semen Bosowa Maros. Untuk mengetahui hasil dari uji koefisien korelasi maka digunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 14  
Hasil perhitungan koefisien korelasi  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .376 <sup>a</sup> | .141     | .131              | 2.22952                    |

b. Predictors: (Constant), X

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS Ver 24

Berdasarkan Tabel 14 menjelaskan besarnya nilai koefisien korelasi/hubungan (R) sebesar 0,376 sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang berada pada kategori Rendah.

### c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dengan kata lain, secara determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.

**Tabel 15**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .376 <sup>a</sup> | .141     | .131              | 2.22952                    |

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Data diolah program SPSS versi 24

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,141. Hal ini berarti 0,141 atau 14,1% besarnya determinasi variabel keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan 85,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

#### **4. Hasil Uji Hipotesis (T)**

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji statistik T (uji T). Apabila nilai t hitung > nilai t tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, sebaliknya apabila nilai t hitung < nilai t tabel, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 16 berikut ini:

Tabel 16  
Hasil Perhitungan Uji t

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig  |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 8,454                       | 1,847      |                           | 4,577 | ,000 |
|       | K3         | ,289                        | ,077       | ,376                      | 3,760 | ,000 |

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS Ver 24

Berdasarkan data hasil olahan SPSS 24 di atas, maka diperoleh Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) diperoleh statistik uji t = 3.760 dengan signifikansi 0,000. Koefisien hasil uji t dari keselamatan dan kesehatan kerja (X) menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 yaitu lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 (5). Untuk  $t_{hitung}$  yang dihasilkan adalah sebesar 3,760 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah 1,987. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,760 > 1,987$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros.

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen berikut :

Hasil penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan menyatakan positif bahwa apabila ada Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka kinerja karyawan pasti ikut meningkat karena adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang terpenuhi maka akan menimbulkan rasa aman dan tentram bagi karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Semen Bosowa Maros, selain itu juga keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan serta kesehatan orang-orang yang berada di daerah atau sekitar tersebut sehingga dalam bekerja lebih bersemangat.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Karyawan akan giat bekerja karena dia tidak khawatir lagi dengan masalah kecelakaan karena karyawan dilengkapi safety dan apabila terjadi kecelakaan maka perusahaan akan membiayai melalui BPJS-BPJS, semua alat pelindung sudah tersedia di perusahaan bahkan di kantorpun itu sudah termasuk kotak P3K atau unit-unit kesehatan sehingga karyawan dalam bekerja tidak perlu memikirkan lagi keselamatannya sehingga akan lebih fokus meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indiasari (2015) bahwa dengan adanya K3 akan mampu meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan tidak perlu lagi khawatir dalam bekerja sehingga dia akan lebih fokus untuk bagaimana melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Hal itu sesuai dengan penelitian Simanjuntak (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan artinya terdapat pengaruh positif Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja, dia menyatakan bahwa dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan maka akan memberikan program keselamatan kerja yang baik dan efisien seperti menyediakan alat pelindung keselamatan kerja bagi karyawan dan memberikan jaminan kerja berupa asuransi atas kecelakaan kerja terhadap karyawan sehingga karyawan merasa terlindungi. Program keselamatan kerja yang sudah diterapkan dapat melindungi setiap tenaga kerja, menjamin mesin, alat produksi, digunakan secara aman sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun penelitian lain dengan hasil yang sama dari Putri (2017) menemukan bahwa berpengaruh positif dan signifikan dia menyatakan apabila program keselamatan dan kesehatan kerja diterapkan dengan baik itu akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, oleh sebab itu dengan mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja maka akan terciptanya lingkungan kerja yang sehat sehingga karyawan dapat bekerja lebih giat dan itu akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Adapun penelitian Sulfiana (2013) yang berbeda yaitu berpengaruh negatif dan tidak signifikan bahwa semakin tinggi K3 kinerjanya menurun hal tersebut disebabkan karena alat keamanan yang digunakan perusahaan tersebut terlalu ribet untuk memakainya, memerlukan waktu

yang lama dan membuat orang tidak nyaman dalam bekerja karena ribet sehingga itu menyebabkan dalam melakukan pekerjaannya mengalami kesulitan sehingga tidak tercapailah kinerja.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Hasil penelitian variabel pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros, dengan demikian hipotesis diterima.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat disajikan beberapa saran sebagai bahan rekomendasi kepada pihak PT. Semen Bosowa Maros sebagai berikut :

1. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan maka hendaknya keselamatan dan kesehatan kerja diutamakan ke karyawan sehingga kinerja karyawan lebih optimal.
2. Diharapkan bagi perusahaan lebih memperketat pengawasan (Safety) untuk mengawasi semua karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri pada saat bekerja dan memasang tanda-tanda larangan di area pabrik sehingga bisa mengurangi kecelakaan kerja.

3. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan agar dapat meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan meningkatkan kinerja karyawan dari segi safety dapat membimbing karyawan apabila karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan perlu meningkatkan pengawasan langsung terhadap aktivitas karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Penelitian ini masih terbatas, diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan apa yang telah diteliti pada penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15<sup>th</sup> ed. Mason, OH: South western – Cengage Learning
- Christianti, E. (2016). *Pengaruh Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. DOK dan Perkapalan*. *Jurnal Manajemen* , VOL 7.
- Christina, Wieke Yuni. 2012. *Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi*. *Jurnal Rekayasa Sipil*, Volume 6, No. 1.
- Putri, Intan. (2017), *Pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan*. Pelabuhan tarahan.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harsuko, R. 2011. *Mendongkrak motivasi dan kinerja*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Indiasari, N. (2015). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surabaya Agus Industri Pulp & Kertas*. *Journal Management* , VOL 5, Hal 4-30.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Ternate: Penerbit LepKhair
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi kesatu. Yogyakarta: Andi
- Ramli, Soehatman. 2013. *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Sulfiana, 2013. *Pengaruh penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan*. PT. Perkebunan nusantara xii (persero).
- Siagian, Sondang P., 2012, "*Teori Motivasi dan Aplikasinya*", Cetakan ke-4, PT. Rineka Cipta, Jakarta., 150-151
- Simanjuntak, Nanda. (2016). *Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan*. Pekanbaru
- Danang, 2010, "*Uji Khi Kuadrat & Regresi Untuk Penelitian*", Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta., 97, 100-101, 108 , 2013, "*Perilaku Organisasional: Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data*", Cetakan Pertama, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta., 2-7, 10, 17, 148
- Sayuti, Abdul Jalaludin. 2013. *Manajemen Kantor Praktis*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang P. Siagian, 2013, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", , Jakarta: Bumi Aksara
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka setia.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.

Yusuf, Ria Mardiana et al. 2012 *The Influence of Occupational Safety and Health On Performace with job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya*

<https://www.safetyshoe.com/tag/pengertian-kesehatan-kerja/>

## KUESIONER PERNYATAAN

### **PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEMEN BOSOWA MAROS**

Responden yang terhormat,

Pernyataan dibawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun Skripsi pada Universitas Muslim Maros. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner berikut ini sesuai dengan kondisi pekerjaan di lapangan, dengan menjunjung tinggi kejujuran, dan tanpa adanya intervensi dari pihak manapun. Terima kasih.

#### **A. Identitas Responden**

Nomor Urut :  
Usia :  
Jenis kelamin :  
Lama bekerja :  
Pendidikan terakhir :  
Jabatan :

#### **B. Keterangan**

Pernyataan yang tersedia hanya dijawab dengan memberikan tanda *checklist* ( ✓ ) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Adapun makna kodenya, yaitu:

|    |                 |     |                       |
|----|-----------------|-----|-----------------------|
| SS | = Sangat Setuju | TS  | = Tidak Setuju        |
| S  | = Setuju        | STS | = Sangat Tidak Setuju |
| KS | = Kurang Setuju |     |                       |

## DAFTAR PERNYATAAN

### A. Variabel (X) : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

| No | Pernyataan   | Alternatif jawaban |   |    |    |     |
|----|--|--------------------|---|----|----|-----|
|    |  | SS                 | S | KS | TS | STS |
| 1  | Saya memiliki komitmen yang tinggi dalam hal loyalitas terhadap perusahaan   |                    |   |    |    |     |
| 2  | Saya di dalam melakukan suatu pekerjaan mengetahui segala peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)                               |                    |   |    |    |     |
| 3  | Saya sebagai karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan atasan  |                    |   |    |    |     |
| 4  | Saya memiliki kompetensi sosial yang mendukung komunikasi yang baik antar karyawan   |                    |   |    |    |     |
| 5  | Saya selalu membersihkan di sekitar lingkungan kerja perusahaan supaya membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja                    |                    |   |    |    |     |
| 6  | Saya sebagai karyawan selalu berpartisipasi dalam program, memberi masukan dan melaporkan masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) |                    |   |    |    |     |

### B. Variabel (Y) : Kinerja karyawan

| No | Pernyataan   | Alternatif jawaban |   |    |    |     |
|----|--|--------------------|---|----|----|-----|
|    |  | SS                 | S | KS | TS | STS |
| 1  | Saya sebagai karyawan mampu menunjukkan kualitas saya dalam perusahaan   |                    |   |    |    |     |
| 2  | Saya sebagai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan beberapa jumlah unit yang rusak yang dimiliki perusahaan dengan cepat |                    |   |    |    |     |
| 3  | Saya selalu melaksanakan tugas dengan akurat tanpa melakukan   |                    |   |    |    |     |

|   |   |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|
|   | kesalahan   |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya sebagai karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh atasan |  |  |  |  |  |

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 Skor\_X

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

[DataSet1]

### Correlations

|    |                     | X1     | X2     | X3     | X4   | X5   |
|----|---------------------|--------|--------|--------|------|------|
| X1 | Pearson Correlation | 1      | .353** | .220*  | .008 | .067 |
|    | Sig. (2-tailed)     |        | .001   | .039   | .938 | .538 |
|    | N                   | 88     | 88     | 88     | 88   | 88   |
| X2 | Pearson Correlation | .353** | 1      | .424** | .117 | .101 |
|    | Sig. (2-tailed)     | .001   |        | .000   | .276 | .349 |

|    |                     |       |        |       |       |      |
|----|---------------------|-------|--------|-------|-------|------|
|    | N                   | 88    | 88     | 88    | 88    | 88   |
| X3 | Pearson Correlation | .220* | .424** | 1     | -.019 | .088 |
|    | Sig. (2-tailed)     | .039  | .000   |       | .858  | .415 |
|    | N                   | 88    | 88     | 88    | 88    | 88   |
| X4 | Pearson Correlation | .008  | .117   | -.019 | 1     | .179 |
|    | Sig. (2-tailed)     | .938  | .276   | .858  |       | .096 |
|    | N                   | 88    | 88     | 88    | 88    | 88   |
| X5 | Pearson Correlation | .067  | .101   | .088  | .179  | 1    |
|    | Sig. (2-tailed)     | .538  | .349   | .415  | .096  |      |
|    | N                   | 88    | 88     | 88    | 88    | 88   |

|        |                     |        |        |        |        |        |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X6     | Pearson Correlation | -.044  | .138   | .001   | .198   | .172   |
|        | Sig. (2-tailed)     | .687   | .200   | .990   | .065   | .109   |
|        | N                   | 88     | 88     | 88     | 88     | 88     |
| Skor_X | Pearson Correlation | .466** | .637** | .473** | .516** | .513** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|        | N                   | 88     | 88     | 88     | 88     | 88     |

### Correlations

|    |                     | Skor_X |
|----|---------------------|--------|
| X1 | Pearson Correlation | .466** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|    | N                   | 88     |
| X2 | Pearson Correlation | .637** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|    | N                   | 88     |
| X3 | Pearson Correlation | .473** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   |

|        |                     |        |
|--------|---------------------|--------|
|        | N                   | 88     |
| X4     | Pearson Correlation | .516** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|        | N                   | 88     |
| X5     | Pearson Correlation | .513** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|        | N                   | 88     |
| X6     | Pearson Correlation | .538** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|        | N                   | 88     |
| Skor_X | Pearson Correlation | 1      |
|        | Sig. (2-tailed)     |        |
|        | N                   | 88     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Skor\_Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

[DataSet2]

### Correlations

|        |                     | Y1     | Y2     | Y3     | Y4     | Skor_Y |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y1     | Pearson Correlation | 1      | .155   | -.078  | .321** | .426** |
|        | Sig. (2-tailed)     |        | .150   | .469   | .002   | .000   |
|        | N                   | 88     | 88     | 88     | 88     | 88     |
| Y2     | Pearson Correlation | .155   | 1      | .288** | .354** | .721** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .150   |        | .007   | .001   | .000   |
|        | N                   | 88     | 88     | 88     | 88     | 88     |
| Y3     | Pearson Correlation | -.078  | .288** | 1      | .243*  | .681** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .469   | .007   |        | .022   | .000   |
|        | N                   | 88     | 88     | 88     | 88     | 88     |
| Y4     | Pearson Correlation | .321** | .354** | .243*  | 1      | .699** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .002   | .001   | .022   |        | .000   |
|        | N                   | 88     | 88     | 88     | 88     | 88     |
| Skor_Y | Pearson Correlation | .426** | .721** | .681** | .699** | 1      |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|        | N                   | 88     | 88     | 88     | 88     | 88     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

GET

FILE='C:\Users\bahrn\Documents\SKRIPSI\HASIL SPSS.sav'.

Warning # 67. Command name: GET FILE

The document is already in use by another user or process. If you make changes to the document they may overwrite changes made by others or your changes may be overwritten by others.

File opened C:\Users\bahrun\Documents\SKRIPSI\HASIL SPSS.sav

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 Y1 Y2 Y3 Y4

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR

/SUMMARY=TOTAL.

## Reliability

### Notes

|                |                                |  |
|----------------|--------------------------------|--|
| Output Created |                                | 10-AUG-2020 14:14:40                             |
| Comments       |                                |  |
| Input          | Data                           | C:\Users\bahrun\Documents\SKRIPSI\HASIL SPSS.sav |
|                | Active Dataset                 | DataSet1   |
|                | Filter                         | <none>   |
|                | Weight                         | <none>   |
|                | Split File                     | <none>   |
|                | N of Rows in Working Data File | 88   |
|                | Matrix Input                   |  |

|                        |                       |   |
|------------------------|-----------------------|---|
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing.   |
|                        | Cases Used            | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.   |
| Syntax                 |                       | RELIABILITY<br><br>/VARIABLES=X1 X2 X3 X4<br>X5 X6 Y1 Y2 Y3 Y4<br><br>/SCALE('ALL VARIABLES')<br>ALL<br><br>/MODEL=ALPHA<br><br>/STATISTICS=DESCRIPTIV<br>E SCALE CORR<br><br>/SUMMARY=TOTAL. |
| Resources              | Processor Time        | 00:00:00.02   |
|                        | Elapsed Time          | 00:00:00.03   |

[DataSet1] C:\Users\bahrun\Documents\SKRIPSI\HASIL SPSS.sav

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 88 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |

|       |    |       |
|-------|----|-------|
| Total | 88 | 100.0 |
|-------|----|-------|

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

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .608             | .613   | 10         |

### Item Statistics

|    | Mean   | Std. Deviation | N  |
|----|--------|----------------|----|
| X1 | 3.7841 | .92784         | 88 |
| X2 | 4.2159 | .91537         | 88 |
| X3 | 4.3409 | .81490         | 88 |
| X4 | 3.2500 | 1.09597        | 88 |
| X5 | 4.4318 | .96841         | 88 |
| X6 | 3.8295 | 1.20556        | 88 |
| Y1 | 4.3182 | .70377         | 88 |
| Y2 | 3.4886 | .98254         | 88 |
| Y3 | 3.1705 | 1.20556        | 88 |
| Y4 | 4.3636 | .80490         | 88 |

### Inter-Item Correlation Matrix

|    | X1    | X2    | X3    | X4    | X5    | X6    | Y1    |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| X1 | 1.000 | .353  | .220  | .008  | .067  | -.044 | .071  |
| X2 | .353  | 1.000 | .424  | .117  | .101  | .138  | .178  |
| X3 | .220  | .424  | 1.000 | -.019 | .088  | .001  | .210  |
| X4 | .008  | .117  | -.019 | 1.000 | .179  | .198  | -.030 |
| X5 | .067  | .101  | .088  | .179  | 1.000 | .172  | -.069 |
| X6 | -.044 | .138  | .001  | .198  | .172  | 1.000 | -.125 |
| Y1 | .071  | .178  | .210  | -.030 | -.069 | -.125 | 1.000 |

|    |        |      |       |      |      |      |       |
|----|--------|------|-------|------|------|------|-------|
| Y2 | -0.009 | .073 | .019  | .163 | .114 | .304 | .155  |
| Y3 | .167   | .060 | -.013 | .324 | .045 | .313 | -.078 |
| Y4 | .183   | .345 | .282  | .117 | .106 | .041 | .321  |

### Inter-Item Correlation Matrix

|    | Y3    | Y4    |
|----|-------|-------|
| X1 | .167  | .183  |
| X2 | .060  | .345  |
| X3 | -.013 | .282  |
| X4 | .324  | .117  |
| X5 | .045  | .106  |
| X6 | .313  | .041  |
| Y1 | -.078 | .321  |
| Y2 | .288  | .354  |
| Y3 | 1.000 | .243  |
| Y4 | .243  | 1.000 |

### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance<br>if Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Squared<br>Multiple<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|--|
| X1 | 35.4091                       | 18.451                            | .213                                 | .183                               | .597                                   |
| X2 | 34.9773                       | 17.218                            | .389                                 | .331                               | .558                                   |
| X3 | 34.8523                       | 18.656                            | .240                                 | .229                               | .591                                   |
| X4 | 35.9432                       | 17.319                            | .273                                 | .155                               | .585                                   |
| X5 | 34.7614                       | 18.460                            | .194                                 | .084                               | .602                                   |
| X6 | 35.3636                       | 16.924                            | .265                                 | .230                               | .589                                   |
| Y1 | 34.8750                       | 19.858                            | .104                                 | .177                               | .614                                   |
| Y2 | 35.7045                       | 17.153                            | .355                                 | .253                               | .564                                   |
| Y3 | 36.0227                       | 16.183                            | .348                                 | .281                               | .564                                   |
| Y4 | 34.8295                       | 17.361                            | .447                                 | .334                               | .550                                   |

### Scale Statistics

| Mean    | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 39.1932 | 21.008   | 4.58347        | 10         |

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR

/SUMMARY=TOTAL.

### Reliability

## Notes

|                |                                   |  |
|----------------|-----------------------------------|--|
| Output Created |                                   | 10-AUG-2020 14:35:17   |
| Comments       |                                   |  |
| Input          | Data                              | C:\Users\bahrun\Documents\<br>SKRIPSI\HASIL SPSS.sav   |
|                | Active Dataset                    | DataSet1   |
|                | Filter                            | <none>   |
|                | Weight                            | <none>   |
|                | Split File                        | <none>   |
|                | N of Rows in Working Data<br>File | 88   |
|                | Matrix Input                      |  |
|                | Missing Value Handling            | Definition of Missing  |
|                | Cases Used                        | Statistics are based on all<br>cases with valid data for all<br>variables in the procedure.  |
| Syntax         |                                   | RELIABILITY<br><br>/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4<br><br>/SCALE('ALL VARIABLES')<br>ALL<br><br>/MODEL=ALPHA<br><br>/STATISTICS=DESCRIPTIV<br>E SCALE CORR<br><br>/SUMMARY=TOTAL. |
| Resources      | Processor Time                    | 00:00:00.00  |

Elapsed Time

00:00:00.01

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 88 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 88 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .503             | .521   | 4          |

**Item Statistics**

|    | Mean   | Std. Deviation | N  |
|----|--------|----------------|----|
| Y1 | 4.3182 | .70377         | 88 |
| Y2 | 3.4886 | .98254         | 88 |
| Y3 | 3.1705 | 1.20556        | 88 |
| Y4 | 4.3636 | .80490         | 88 |

### Inter-Item Correlation Matrix

|    | Y1    | Y2    | Y3    | Y4    |
|----|-------|-------|-------|-------|
| Y1 | 1.000 | .155  | -.078 | .321  |
| Y2 | .155  | 1.000 | .288  | .354  |
| Y3 | -.078 | .288  | 1.000 | .243  |
| Y4 | .321  | .354  | .243  | 1.000 |

### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Y1 | 11.0227                    | 4.781                          | .145                             | .136                         | .538                             |
| Y2 | 11.8523                    | 3.300                          | .408                             | .175                         | .320                             |
| Y3 | 12.1705                    | 3.246                          | .235                             | .136                         | .526                             |
| Y4 | 10.9773                    | 3.678                          | .452                             | .232                         | .311                             |

### Scale Statistics

| Mean    | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 15.3409 | 5.722    | 2.39197        | 4          |

RELIABILITY

/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR

/SUMMARY=TOTAL.

## Reliability

### Notes

|                        |                                |   |
|------------------------|--------------------------------|---|
| Output Created         |                                | 10-AUG-2020 14:46:04  |
| Comments               |                                |   |
| Input                  | Data                           | C:\Users\bahrn\Documents\SKRIPSI\HASIL SPSS.sav                                       |
|                        | Active Dataset                 | DataSet1  |
|                        | Filter                         | <none>  |
|                        | Weight                         | <none>  |
|                        | Split File                     | <none>  |
|                        | N of Rows in Working Data File | 88  |
|                        | Matrix Input                   |   |
| Missing Value Handling | Definition of Missing          | User-defined missing values are treated as missing.                                   |
|                        | Cases Used                     | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |

|           |                |   |
|-----------|----------------|---|
| Syntax    |                | RELIABILITY<br><br>/VARIABLES=X1 X2 X3 X4<br>X5 X6<br><br>/SCALE('ALL VARIABLES')<br>ALL<br><br>/MODEL=ALPHA<br><br>/STATISTICS=DESCRIPTIV<br>E SCALE CORR<br><br>/SUMMARY=TOTAL. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.00   |
|           | Elapsed Time   | 00:00:00.00   |

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 88 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 88 | 100.0 |

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

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .463             | .481   | 6          |

### Item Statistics

|    | Mean   | Std. Deviation | N  |
|----|--------|----------------|----|
| X1 | 3.7841 | .92784         | 88 |
| X2 | 4.2159 | .91537         | 88 |
| X3 | 4.3409 | .81490         | 88 |
| X4 | 3.2500 | 1.09597        | 88 |
| X5 | 4.4318 | .96841         | 88 |
| X6 | 3.8295 | 1.20556        | 88 |

### Inter-Item Correlation Matrix

|    | X1    | X2    | X3    | X4    | X5    | X6    |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| X1 | 1.000 | .353  | .220  | .008  | .067  | -.044 |
| X2 | .353  | 1.000 | .424  | .117  | .101  | .138  |
| X3 | .220  | .424  | 1.000 | -.019 | .088  | .001  |
| X4 | .008  | .117  | -.019 | 1.000 | .179  | .198  |
| X5 | .067  | .101  | .088  | .179  | 1.000 | .172  |
| X6 | -.044 | .138  | .001  | .198  | .172  | 1.000 |

### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| X1 | 20.0682                    | 7.857                          | .187                             | .141                         | .440                             |
| X2 | 19.6364                    | 6.901                          | .406                             | .282                         | .323                             |
| X3 | 19.5114                    | 7.954                          | .233                             | .195                         | .418                             |
| X4 | 20.6023                    | 7.369                          | .188                             | .073                         | .444                             |
| X5 | 19.4205                    | 7.534                          | .229                             | .063                         | .418                             |
| X6 | 20.0227                    | 7.103                          | .177                             | .081                         | .458                             |

### Scale Statistics

| Mean    | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 23.8523 | 9.691    | 3.11297        | 6          |

RELIABILITY

/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

### Reliability

### Notes

|                |                      |
|----------------|----------------------|
| Output Created | 10-AUG-2020 15:00:19 |
| Comments       |                      |

|                        |                                |   |
|------------------------|--------------------------------|---|
| Input                  | Data                           | C:\Users\bahrun\Documents\SKRIPSI\HASIL SPSS.sav  |
|                        | Active Dataset                 | DataSet1  |
|                        | Filter                         | <none>  |
|                        | Weight                         | <none>  |
|                        | Split File                     | <none>  |
|                        | N of Rows in Working Data File | 88  |
|                        | Matrix Input                   |   |
| Missing Value Handling | Definition of Missing          | User-defined missing values are treated as missing.   |
|                        | Cases Used                     | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.   |
| Syntax                 |                                | RELIABILITY<br><br>/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6<br><br>/SCALE('ALL VARIABLES') ALL<br><br>/MODEL=ALPHA<br><br>/SUMMARY=TOTAL. |
| Resources              | Processor Time                 | 00:00:00.00   |
|                        | Elapsed Time                   | 00:00:00.00   |

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 88 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 88 | 100.0 |

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

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .463             | 6          |

### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1 | 20.0682                    | 7.857                          | .187                             | .440                             |
| X2 | 19.6364                    | 6.901                          | .406                             | .323                             |
| X3 | 19.5114                    | 7.954                          | .233                             | .418                             |
| X4 | 20.6023                    | 7.369                          | .188                             | .444                             |
| X5 | 19.4205                    | 7.534                          | .229                             | .418                             |
| X6 | 20.0227                    | 7.103                          | .177                             | .458                             |

RELIABILITY

/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

## Reliability

### Notes

|                        |                                |   |
|------------------------|--------------------------------|---|
| Output Created         |                                | 10-AUG-2020 15:11:35  |
| Comments               |                                |   |
| Input                  | Data                           | C:\Users\bahrun\Documents\SKRIPSI\HASIL SPSS.sav                                      |
|                        | Active Dataset                 | DataSet1  |
|                        | Filter                         | <none>  |
|                        | Weight                         | <none>  |
|                        | Split File                     | <none>  |
|                        | N of Rows in Working Data File | 88  |
|                        | Matrix Input                   |   |
| Missing Value Handling | Definition of Missing          | User-defined missing values are treated as missing.                                   |
|                        | Cases Used                     | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |

|           |                |                                 |
|-----------|----------------|---------------------------------|
| Syntax    |                | RELIABILITY                     |
|           |                | /VARIABLES=X1 X2 X3 X4<br>X5 X6 |
|           |                | /SCALE('ALL VARIABLES')<br>ALL  |
|           |                | /MODEL=ALPHA                    |
|           |                | /SUMMARY=TOTAL.                 |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.00                     |
|           | Elapsed Time   | 00:00:00.00                     |

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 88 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 88 | 100.0 |

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

### Reliability Statistics

| Cronbach's<br>Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .463                | 6          |

### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance<br>if Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
| X1 | 20.0682                       | 7.857                             | .187                                 | .440                                   |
| X2 | 19.6364                       | 6.901                             | .406                                 | .323                                   |
| X3 | 19.5114                       | 7.954                             | .233                                 | .418                                   |
| X4 | 20.6023                       | 7.369                             | .188                                 | .444                                   |
| X5 | 19.4205                       | 7.534                             | .229                                 | .418                                   |
| X6 | 20.0227                       | 7.103                             | .177                                 | .458                                   |

#### RELIABILITY

/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

#### Reliability

#### Notes

|                |                      |  |
|----------------|----------------------|--|
| Output Created | 10-AUG-2020 15:46:12 |  |
| Comments       |                      |  |
| Input          | Data                 | C:\Users\bahrn\Documents\<br>SKRIPSIHASIL SPSS.sav |
|                | Active Dataset       | DataSet1   |
|                | Filter               | <none>   |
|                | Weight               | <none>   |

|                        |                                |   |
|------------------------|--------------------------------|---|
|                        | Split File                     | <none>  |
|                        | N of Rows in Working Data File | 88  |
|                        | Matrix Input                   |   |
| Missing Value Handling | Definition of Missing          | User-defined missing values are treated as missing.   |
|                        | Cases Used                     | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.   |
| Syntax                 |                                | RELIABILITY<br><br>/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6<br><br>/SCALE('ALL VARIABLES') ALL<br><br>/MODEL=ALPHA<br><br>/SUMMARY=TOTAL. |
| Resources              | Processor Time                 | 00:00:00.00   |
|                        | Elapsed Time                   | 00:00:00.00   |

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 88 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 88 | 100.0 |

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

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .463             | 6          |

### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1 | 20.0682                    | 7.857                          | .187                             | .440                             |
| X2 | 19.6364                    | 6.901                          | .406                             | .323                             |
| X3 | 19.5114                    | 7.954                          | .233                             | .418                             |
| X4 | 20.6023                    | 7.369                          | .188                             | .444                             |
| X5 | 19.4205                    | 7.534                          | .229                             | .418                             |
| X6 | 20.0227                    | 7.103                          | .177                             | .458                             |

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=RES\_1

/MISSING ANALYSIS.

### NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized<br>Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N                                |                | 88                         |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                   |
|                                  | Std. Deviation | 2.2166604                  |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .060                       |
|                                  | Positive       | .054                       |
|                                  | Negative       | -.060                      |
| Test Statistic                   |                | .060                       |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>        |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet4 WINDOW=FRONT.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X.

## Regression

[DataSet4]

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1     | X <sup>b</sup>    | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .376 <sup>a</sup> | .141     | .131              | 2.22952                    |

a. Predictors: (Constant), X

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 70.289         | 1  | 70.289      | 14.141 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 427.484        | 86 | 4.971       |        |                   |
|       | Total      | 497.773        | 87 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized | T     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Coefficients |       |      |
|       |            |                             |            | Beta         |       |      |
| 1     | (Constant) | 8.454                       | 1.847      |              | 4.577 | .000 |
|       | X          | .289                        | .077       | .376         | 3.760 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

# UNIVERSITAS MUSLIM MAROS



## LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No.62 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8938018

e-mail : lppmummayapimmaros@gmail.com, Kode Pos 90511

Kampus 2 : Jalan Kokoa – Pamelakkang Je'ne Kelurahan Allepolea Kecamatan Lau Kabupaten Maros

---

Maros, 3 Agustus 2020

**Nomor : 1456 / LPPM-UMMA/ VIII / 2020**  
**Lampiran : -**  
**Perihal : Permohonan Izin Penelitian**

**Kepada Yth.**  
**Pimpinan PT Semen Bosowa Maros**  
**Di-**

**Tempat**

Dengan Hormat

Dalam rangka penyelesaian studi akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros ( FEB-UMMA ) tahun akademik 2019/2020 maka kami mohon kiranya bapak/ibu dapat memberikan permohonan izin penelitian kepada mahasiswa kami di bawah ini pada lokasi sebagaimana tercantum dalam proposal yang terlampir.

Adapun data diri Mahasiswa tersebut yaitu :

Nama : MUHAMMAD BAHRUN  
Nim : 1661201318  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Lokasi Penelitian : PT Semen Bosowa Maros  
Judul Penelitian : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Bosowa Maros

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

Ketua LPPM Universitas Muslim Maros

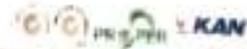


**Dr. Hj. Suhartina R, S.Pd.,M.Hum**

**NIDN. 0914017001**

Tembusan kepada Yth :

1. Biro Administrasi Akademik Universitas Muslim Maros
2. Dekan FEB Universitas Muslim Maros
3. Yang Bersangkutan
4. Peringgal



PT SEMEN BOSOWA MAROS  
Desa Baruga, Kec. Bantimurung Kabupaten Maros  
Gub. Sulawesi - INDONESIA  
Telp. (0411) 37200  
Fax. (0411) 37208

Maros, 03 Agustus 2020

Nomor : HR/OL/FM/20 - 745  
Hal : Jawaban Permohonan Penelitian

Kepada Yth,  
Direktur Universitas Muslim Maros

Memperhatikan surat permohonan Penelitian Mahasiswa dari Universitas Muslim Maros dengan nomor surat 1456/LPPM-UMMAM/III/2020, maka bersama ini disampaikan hal-hal sebagai berikut :

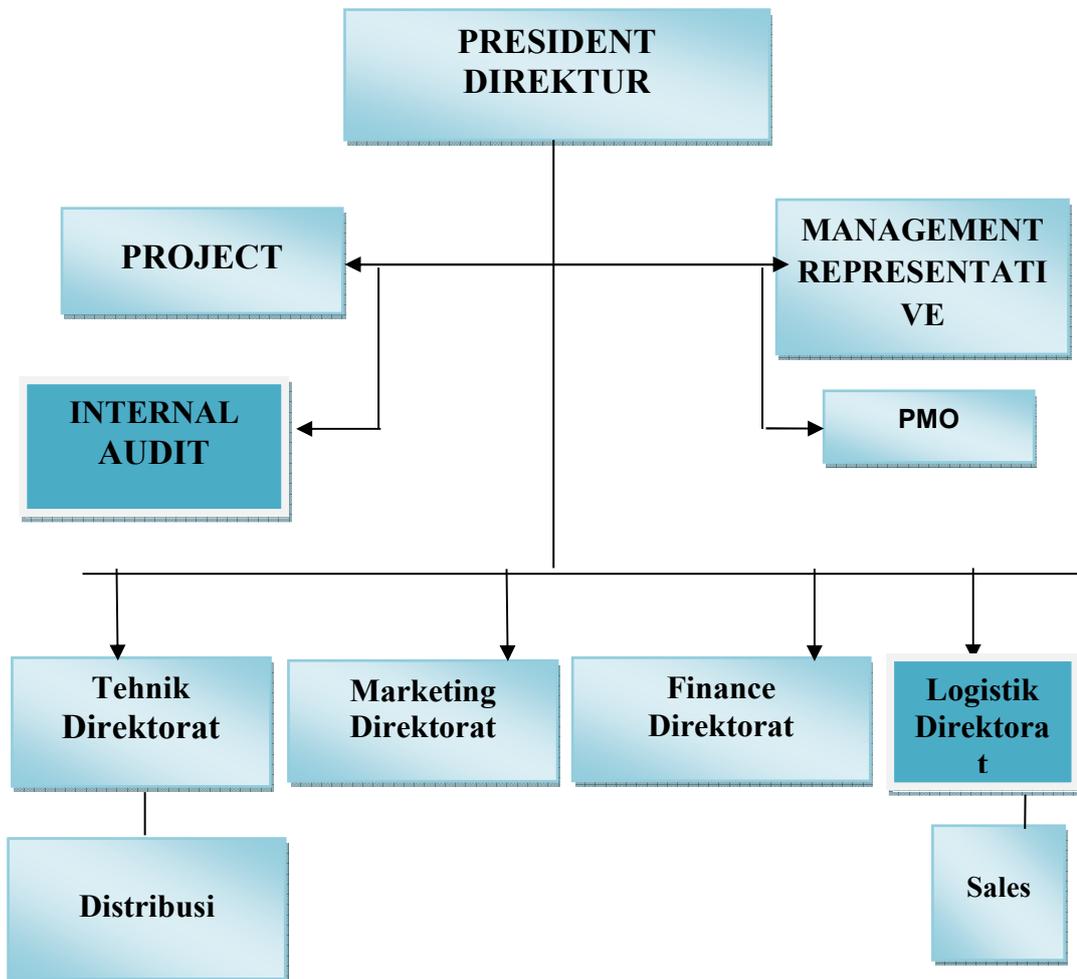
1. Bahwa manajemen PT. Semen Bosowa Maros bersedia untuk memberikan kesempatan kepada Mahasiswa berikut :
  - Muhammad Bahrin NIM : 1661201318
2. Jadwal Penelitian kami atur tanggal 04 Agustus sd/ 31 Agustus 2020, Dimohon Mahasiswa yang bersangkutan untuk datang melapor di HRD PT Semen Bosowa Maros Desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, Kabupaten Maros.
3. Peserta diwajibkan mengikuti induksi HRD PT. Semen Bosowa Maros pada tanggal 04 Agustus 2020 pukul 10.00 wita (*tidak mengikuti induksi dianggap mengundurkan diri*)
4. Peserta diwajibkan membawa Alat Pelindung Diri (APD) berupa helm (*warna kuning*) dan sepatu safety (*khusus jurusan teknik atau penerapannya safety/wiro*)
5. Jumlah peserta tidak dapat ditambah atau dikurangi dengan peserta lain tanpa persetujuan dari manajemen PT Semen Bosowa Maros
6. Membawa pas photo ukuran 3x4 cm untuk keperluan ID Card
7. Melampirkan fotocopy asuransi kecelakaan kerja Institusi terkait.
8. Mengisi identitas diri di link : <http://bit.do/registrasi/prakerin/SEM>
9. Membawa copy an surat balasan ini pada saat mengikuti induksi
10. Tidak melengkap salah satu persyaratan di atas maka kami tidak mengizinkan untuk melaksanakan praktek kerja industri/penelitian pada PT Semen Bosowa Maros

Demikian jawaban kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT SEMEN BOSOWA MAROS

  
ERMANSYAH  
HR Dept. Head

Scanned by TapScanner



Skema 4.1. Struktur Organisasi PT. Semen Bosowa Maros

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Muhammad Bahrin lahir di Pangkep, Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 16 Agustus 1995, anak ke lima dari 5 bersaudara dari pasangan bapak Drs.H.Mukhlis (Almarhum) dan ibu Hj.St.Hajerah. Serta memiliki 4 saudara perempuan yang bernama

Salmiah AMD.KEP, Hasnawati, Sutriani S.P, Nurkhaeriah S.E.Pendidikan yang pernah ditempuh :

1. Pada jenjang Sekolah Dasar penulis menempuh pendidikan di SD NO. 41 inpres Batunapara dan tamat pada tahun 2008
2. Pada jenjang Sekolah Menengah Pertama penulis menempuh pendidikan di SMPN 2 Maros pada tahun 2011
3. Pada jenjang Sekolah Menengah Kejuruan penulis menempuh pendidikan di SMKN 1 Maros pada tahun 2014
4. Terdaftar sebagai Mahasiswa pada jurusan manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros pada tahun 2016 dengan nomor induk mahasiswa 1661201318.