



**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK KARET PT.  
KIRANA SAPTA  
DI PANOMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat U ntuk  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Dalam  
Bidang Manajemen Bisnis*

Oleh

**WIWIK SUSANTI SITOMPUL  
NIM. 1440200091**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN**

**2018**



**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PABRIK KARET PT. KIRANA SAPTA  
DI PANOMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

OLEH:

**WIWIK SUSANTI SITOMPUL  
NIM. 14 402 00091**

**Pembimbing I**

**Dr. Abdul Nasser Hasibuan. SE.,M. Si  
NIP. 19790525 200604 1 004**

**Pembimbing II**

**Ja'far Nasution, Lc, M.E.I**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN**

**2018**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733  
Telepon.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi  
a.n. **WIWIK SUSANTI SITOMPUL**

Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidimpuan, 28 Agustus 2018

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Padangsidimpuan

Di\_

Padangsidimpuan

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **WIWIK SUSANTI SITOMPUL** yang berjudul: **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Karet PT. KIRANA SAPTA Di Panompuan.”** Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudari tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

**PEMBIMBING I**

**Dr. Abdul Nasser Hasibuan. SE.,M. Si**  
NIP. 19790525 200604 1 004

**PEMBIMBING II**

**Ja'far Nasution, Lc, M.E.I**

## SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : WIWIK SUSANTI SITOMPUL  
NIM : 14 402 00091  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : **Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Karet PT. KIRANA SAPTA Di Panompuan**

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 28 Mei 2018  
Pembuat Pernyataan,



SUSANTI SITOMPUL  
NIM. 14 402 00091

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

### TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : WIWIK SUSANTI SITOMPUL  
Nim : 14 402 00091  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institusi Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Karet PT. KIRANA SAPTA Di Panompuan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan  
Pada tanggal, 25 Mei 2018  
Yang menyatakan,



WIWIK SUSANTI SITOMPUL  
NIM. 14 402 00091



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733  
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI  
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

**Nama : WIWIK SUSANTI SITOMPUL**  
**NIM : 14 402 00091**  
**Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah MB-2**  
**Judul Skripsi : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK  
KARET PT. KIRANA SAPTA DI PANOMPIAN**

**Ketua**

**Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag**  
**NIP. 19750103 200212 1 001**

**Sekretaris**

**Delima Sari Lubis, M.A**  
**NIP. 198405122014032002**

**Anggota**

**Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag**  
**NIP. 19750103 200212 1 001**

**Delima Sari Lubis, M.A**  
**NIP. 1984051 2201403 2 002**

**Muhammad Isa, S.T., M.M**  
**NIP. 19800605 201101 1 003**

**Windari, M.A**  
**NIP. 19830510 201503 2 003**

**Pelaksanaan Sidang Munaqasyah**

**Di : Padangsidimpuan**  
**Hari/Tanggal : Selasa/ 28 Agustus 2018**  
**Pukul : 14.00 WIB s/d 16.00 WIB**  
**Hasil/Nilai : Lulus/ 71 (B)**  
**IPK : 3,39**  
**Predikat : Amat Baik**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T.Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang 22733  
 Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH**

Ketua Senat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan bersama anggota penguji lainnya yang diangkat oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan Berdasarkan Surat Keputusan Nomor : 1021/In.14/G/G.6/PP.01.1/08/2018 tanggal Agustus 2018, setelah memperhatikan hasil ujian dari mahasiswa

Nama : Wiwik Susanti Sitompul  
 NIM : 1440200091  
 Jurusan/Konsentrasi : Ekonomi Syariah / Manajemen Bisnis Syariah

Dengan ini menyatakan ~~LULUS~~, ~~LULUS BERSYARAT~~, ~~MENGULANG DALAM UJIAN~~ Munaqasyah FEBI IAIN Padangsidempuan dengan nilai Skripsi 71 (.....).

Dengan demikian mahasiswa tersebut telah menyelesaikan seluruh beban studi yang telah ditetapkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan memperoleh yudisium :

- a. CUMLAUDE : 3,50 – 4,00
- b. AMAT BAIK : 3,00 – 3,49
- c. BAIK : 2,50 – 2,99
- d. CUKUP : 2,00 – 2,49
- e. TIDAK LULUS : 0,00 – 1,99

Dengan Indeks Prestasi Kumulatif 3,39 Oleh karena itu kepadanya diberikan hak memakai gelar SARJANA EKONOMI (SE) dalam ilmu Ekonomi Syariah dan segala hak yang menyertainya.

Mahasiswa yang namanya tersebut di atas terdaftar sebagai alumni ke : 407

Padangsidempuan, 28 Agustus 2018  
 Panitia Ujian Munaqasyah

Ketua,

Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag  
 NIP. 197501032002121001

Anggota Penguji :

- 1. Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
- 2. Delima Sari Lubis, M.A
- 3. Muhammad Isa, MM
- 4. Windari, M.A

Sekretaris,

Delima Sari Lubis, M.A  
 NIP. 198405122014032002

1. ....

2. ....

3. ....

4. ....



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733 -  
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

**PENGESAHAN**

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PABRIK KARET PT. KIRANA SAPTA DI  
PANOMPUAN**

**NAMA : WIWIK SUSANTI SITOMPUL  
NIM : 14 402 00091**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas  
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar  
**Sarjana Ekonomi (S.E)**  
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 17 Oktober 2018

Dekan



**Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si**  
**NIP. 19780818 200901 1 015**



## KATA PENGANTAR



*Assalaamu'alaikum Wr. Wb.*

Syukur alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas curahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian shalawat dan salam peneliti haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW di mana kelahirannya menjadi nugerah bagi umat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di dunia ini.

Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Karet PT. KIRANA SAPTA Di PANOMPUAN”**. Melalui kesempatan ini pula dengan kerendahan hati peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL, selaku Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Drs. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag, selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A, selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak dan Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.A, selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. Darwis Harahap, SHi., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E, M. Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M. Ag, selaku Wakil dekan bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M. Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama..

3. Ibu Delima Sari Lubis, MA sebagai PLt. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, sertaseluruh Civitas Akademika IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Ja'far Nasution, Lc, M.E.I selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu kedua pembimbing jika memberikan pengarahan, bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/ Ibu dosen beserta staf di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
6. Teristimewakeluarga tercinta Ayahanda (Almarhum) Shaleh Sitompul dan Ibunda Mardiana Pohan yang telah banyak melimpahkan pengorbanan, kasih sayang dan do'a yang senantiasa mengiringi langkah peneliti. Terimakasih juga kepada Abangku (Ruli Ansyah Sitompul), namuntaklupa untuk seluruh keluarga besar peneliti yang tak pernah lelah memberikan dorongan dan motivasi untuk tetap semangat berjuang dan bersabar dalam menyelesaikan studi di kampus IAIN Padangsidempuan.
7. Sahabat-sahabat tercinta yang selalu memotivasi dan memberikan semangat kepada peneliti yaitu Choiyriah Afyunita Sari Daulay, Ilma Sari Lubis, Nasroh Harahap, Marlina Chaniago, Netti Khairani Dalimunthe, Putri Juwita Harahap, Rosnita Fitri Siregar, Yenita Aulia Siregar, Fitri Hasanah Lubis, untuk semua teman seperjuangan ES (MB\_1).
8. Kepada tempat penelitian yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian yaitu di PT. KIRANA SAPTA di Panompuan, Angkola Timur, Kab. Tapanuli Selatan, Sumatera Utara.

9. Untuk pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang lebih baik atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Sungguh telah sangat berarti pelajaran dan pengalaman yang peneliti temukan dalam proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini hingga menujuti haurapujian akhir.

Akhirnya peneliti menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritikan yang sifatnya membangun sangat peneliti butuhkan demi kesempurnaan tulisan ini.

Padangsidempuan, 2018  
Penulis,

**WIWIK SUSANTI SITOMPUL**  
**NIM. 14 402 00091**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkandenganhurufdalamtransliterasiinisebagiandilambangkandengan huruf, sebagiandilambangkandengantandadansebagian lain dilambangkandenganhurufdantandasekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidakdilambangkan	Tidakdilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ya
ص	šad	š	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	žā	ž	Zet (dengan titik di bawah)

ع	‘ain	..	Komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal, a, u, o, dan vokal rangkap, au, ay, ayu, dan ayau.

a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antar harkat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
-----------------	------	----------	------

.....ي	<i>Fathah</i> dan Ya	Ai	a dan i
و.....	<i>Fathah</i> dan Wau	Au	a dan u

c. *Maddah* adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....	<i>Fathah</i> dan alifatauy a	ā	a dangaris atas
.....ى.....	<i>Kasrah</i> dan ya	ī	i dangaris di bawah
.....و.....	<i>Domma</i> dan wau	ū	u dan garis di atas

### 3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

- Ta marbutah hidup, yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dommah*, transliterasinya adalah /t/.
- Ta marbutah mati, yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

### 4. Syaddah (*Tasydid*)

*Syaddah* atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tandanya *syaddah* atau *tasydid*. Dalam transliterasi ini tandanya *syaddah* tersebut diambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberitandanya *syaddah* itu.

### 5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ا. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

## 6. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

## 7. Penulisan Kata

Padasarkan setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

## 8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diridan permulaan kalimat.

Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya. Memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

## **9. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu, keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.



## ABSTRAK

**Nama : Wiwik Susanti Sitompul**

**Nim : 14 402 00091**

**Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Karet PT. KIRANA SAPTA di Panompuan.**

Dalam keberlangsungan sebuah perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya manajemen yang baik, khususnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk itu, perusahaan memperhatikan kondisi kerja yang lebih aman dan lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan – kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi – organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui apakah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Populasi pada penelitian ini adalah 400 karyawan dan sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah 63 responden dengan menggunakan formula *Slovin* dengan taraf signifikansi 10% atau (0,1). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket/kuesioner, metode dokumentasi, dan metode wawancara.

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi berganda dengan taraf sig < 0, 1. Hasil analisa regresi ganda diperoleh koefisien regresi ( $R^2$ ) sebesar 0, 156 ( F = 3,15; sig 0, 000 < 0,1). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Serta masing- masing variabel independent berpengaruh positif terhadap variabel dependent kinerja karyawan yakni secara reliabel 0, 672 dan 0, 676 dengan tingkat signifikansi < 0,1. Melalui analisa regresi berganda  $Y = 43, 102 + 0, 583 + 0, 825$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Keselamatan, Kesehatan dan Kinerja Karyawan*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL/SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH	
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLATE ARAB-LATIN .....	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR GRAFIK.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang Masalah .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Identifikasi Masalah.....</b>	<b>7</b>
<b>C. Batasan Masalah.....</b>	<b>8</b>
<b>D. Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>8</b>
<b>E. Rumusan Masalah .....</b>	<b>9</b>
<b>F. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>9</b>
<b>G. Kegunaan Penelitian .....</b>	<b>10</b>
<b>H. Sistematika Pembahasan .....</b>	<b>10</b>
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>12</b>
A. Kerangka Teori.....	12
a) Kinerja Karyawan.....	12
1. Pengertian Kinerja .....	12
2. Faktor-faktor yang dinilai dalam bekerja.....	13
3. Faktor-faktor yang memengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja	
.....	14
4. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja..	15
5. Tujuan Penilaian/Evaluasi Kinerja Karyawan .....	18
b) Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	19
1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	19
a) Keselamatan Kerja .....	19
b) Kesehatan Kerja .....	22
2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan kerja .....	24

3. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	27
4. Usaha – usaha dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja .....	28
5. Alasan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja .....	29
6. Hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan .....	30
B. Penelitian Terdahulu.....	31
C. Kerangka Konsep .....	32
D. Hipotesis.....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
B. Jenis Penelitian .....	35
C. Populasi dan Sampel .....	36
D. Sumber Data .....	37
E. Instrumen Pengumpulan Data .....	38
F. Analisis Data .....	40
1. Uji Validitas .....	40
2. Uji Reliabilitas.....	41
3. Uji Normalitas .....	41
4. Uji Linieritas.....	42
5. Uji Asumsi Klasik .....	42
a. Uji Multikolinieritas .....	42
b. Uji Heterokedastisitas.....	43
6. Analisis Regresi Linier Berganda.....	43
7. R Square ( $R^2$ ).....	44
8. Uji Hipotesa.....	45
a. Uji Parsial (Uji t) .....	46
b. Uji Simultan ( Uji F) .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
A. Gambar Umum Perusahaan.....	48
1. Sejarah PT. KIRANA SAPTA .....	48
2. Visi dan Misi .....	49

3. Struktur Organisasi PT. KIRANA SAPTA .....	49
B. Analisis Deskriptif.....	59
C. Hasil Analisis Data.....	61
1. Uji Validitas.....	61
2. Uji Reliabilitas .....	63
3. Uji Normalitas .....	65
4. Uji Linearitas .....	66
5. Uji Asumsi Klasik .....	68
a. Uji Multikolinieritas .....	68
b. Uji Heterokedastisitas.....	69
6. Analisis Regresi Berganda.....	69
7. Uji Hipotesa.....	71
a. Uji R Square ( $R^2$ ) .....	71
b. Uji Parsial (Uji t) .....	72
c. Uji F (Simultan).....	73
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
E. Keterbatasan Penelitian .....	86
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>78</b>
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	KerangkaKonsep .....	35
Gambar 2.1	StrukturOrganisasiPT. KIRANA SAPTA.....	52
Gambar 3.1	MetodeGrafikUjinormalitas .....	69
Gambar 4.1	MetodeGrafikUjiHeterokedastisitas .....	73

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tabel hasil kinerja dari tahun 2010-2015 .....	1
Tabel 2.1	Data karyawan bagian pengolahan karet .....	2
Tabel 3.1	Data kecelakaan kerja pada bagian pengolahan karet .....	6
Tabel 4.1	Definisi operasional variabel .....	8
Tabel 4.2	Penelitian Terdahulu .....	34
Tabel 4.3	Indikator Variabel keselamatan .....	42
Tabel 4.4	Indikator Variabel kesehatan .....	42
Tabel 4.5	Indikator Variabel kinerja .....	42
Tabel 4.6	Banyaknya responden berdasarkan umur .....	63
Tabel 4.7	Banyaknya responden berdasarkan pendidikan .....	63
Tabel 4.8	Uji Validitas Keselamatan ( $X_1$ ) .....	64
Tabel 4.9	Uji Validitas Kesehatan ( $X_2$ ) .....	65
Tabel 4.10	Uji Validitas Kinerja ( $Y$ ) .....	66
Tabel 5.1	Uji Reliabilitas Keselamatan ( $X_1$ ) .....	66
Tabel 5.2	Uji Reliabilitas Kesehatan ( $X_2$ ) .....	67
Tabel 5.3	Uji Reliabilitas Kinerja ( $Y$ ) .....	67
Tabel 5.4	Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	68
Tabel 5.5	Uji Linearitas .....	70
Tabel 5.6	Uji Multikolinieritas .....	71
Tabel 5.7	Uji Heteroskedastisitas .....	71
Tabel 5.8	Analisis Regresi Berganda .....	75
Tabel 5.9	Uji R Squared ( $R^2$ ) .....	76
Tabel 5.10	Uji Parsial (Uji $t$ ) .....	76
Tabel 6.1	Uji Simultan (Uji $f$ ) .....	77

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Memasuki perkembangan era industrialisasi yang bersifat global seperti sekarang ini, persaingan industri untuk memperebutkan pasar baik pasar tingkat regional, nasional maupun internasional, dilakukan oleh setiap perusahaan secara kompetitif. Industrialisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, yang dimana setiap manusia diharapkan dapat menjadi sumber daya siap pakai dan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan dalam bidang yang dibutuhkan. Oleh karena itu dibutuhkan suatu kinerja yang baik untuk keberlangsungan perusahaan. Seperti yang kita ketahui kinerja yang baik harus menghasilkan kuantitas yang meningkat. Dapat kita ketahui dari tabel hasil kinerja tahun 2010 – 2015 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1  
Hasil Kinerja Dari 2010-2015**

Tahun	Hasil kinerja/Tahun
2010	1000 Ton
2011	900 Ton
2012	100 Ton
2013	900 Ton
2014	1000 Ton
2015	700 Ton

Dari tabel tersebut menunjukkan terjadinya fluktuasi atau , dan dari uraian ini jelaslah bahwa faktor sumber daya manusia memegang peranan

yang paling penting dan utama dalam proses produksi, karena alat produksi tidak akan berjalan tanpa dukungan dan keberadaan sumber daya manusia.

Keberlangsungan sebuah perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya manajemen yang baik, khususnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Untuk itu, penerapan peraturan perundang – undangan dan pengawasan serta perlindungan para buruh sangat menentukan sistem manajemen industri yang baik dengan menerapkan K3 secara optimal.

Agar buruh (buruh pabrik, misalnya) dapat terjamin keadaan kesehatan dan produktivitas kerja setinggi – tingginya maka perlu keseimbangan yang menguntungkan dari faktor beban kerja, beban tambahan akibat lingkungan kerja, dan kapasitas kerja. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban yang dimaksud fisik, mental, atau sosial.

Perusahaan harus memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi kerja yang lebih aman dan lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan – kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi – organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi. Pelaksanaan tanggung jawab organisasional atas keamanan dan kesehatan karyawan ini berhubungan erat dengan tugas para manajer operasi organisasi.<sup>1</sup>

Pelaksanaan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja dapat diartikan

---

<sup>1</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 190-191.



sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.<sup>2</sup>Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain kualitas, kuantitas, jangka waktu, dan kehadiran di tempat kerja.<sup>3</sup>

PT. KIRANA SAPTA di Panompuan merupakan perusahaan swasta yang bergerak pada bidang industri karet. Pengolahan dan perindustriannya mengolah bahan baku menjadi bahan setengah jadi.Perusahaan ini terletak di Jl. Raya Aek Godang Gunung Tua km. 26, Angkola Timur, Tapanuli Selatan.

PT. KIRANA SAPTA di Panompuan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam bekerja baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja(K3) memang lebih condong terhadap pekerjaan yang beresiko tinggi dan berfotensial bahaya seperti melakukan penggilingan karet, memotong karet dan lain – lain. Akan tetapi K3 juga sangat penting untuk mencegah hal – hal yang tidak diinginkan yang disebabkan oleh gangguan pencemaran udara.Kebijakan PT. KIRANA SAPTA di Panompuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja(K3) memberikan suatu landasan bekerja untuk

---

<sup>2</sup> Methis and Jacson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penerbit Selemba Empat, 2002), hlm. 245.

<sup>3</sup>*Ibid*, hlm. 135.

mencapai tujuan akhir yaitu peniadaan atau penihilan kesehatan yang buruk dan cedera akibat hal – hal yang berkaitan dengan pekerjaan atau istilahnya disebut *zero accident*. Karena itu PT. KIRANA SAPTA di Panompuan menganggap pentingnya K3, hal tersebut dibuktikan dengan adanya penggunaan alat – alat pelindung diri seperti sarung tangan, sepatu, pengaturan udara yang cukup serta standar operasional prosedur (SOP) yang baik dan lain-lain.<sup>4</sup>

Menurut teori yang dikemukakan Lijan Poltak Sinambela perilaku tidak aman, adalah tipe perilaku yang mengarah pada kecelakaan seperti bekerja tanpa menghiraukan keselamatan, melakukan pekerjaan tanpa izin, menyingkirkan peralatan keselamatan, operasi pekerjaan pada kecepatan yang berbahaya, cacat tubuh, atau keadaan emosi yang tertanggu. Maka dari itu untuk mengurangi kecelakaan kerja dan untuk meningkatkan kinerja hanya bisa dicapai dengan usaha memfokuskan pada pengurangan perilaku tidak aman.<sup>5</sup> Peneliti menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja sangat mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, keselamatan dan kesehatan kerja sangat mempengaruhi keberhasilan seorang karyawan dan perusahaan. Dengan kata lain jika seorang karyawan sehat maka kinerja karyawan dapat meningkat.

Kecelakaan kerja berhubungan dengan hubungan kinerja dengan perusahaan. Hubungan kinerja dalam hal ini adalah kecelakaan kerja yang disebabkan oleh karyawan itu atau kesalahan dalam peralatan yang

---

<sup>4</sup>Rudi M. Tambunan, *Standard Operating Procedures*, (Jakarta: Erlangga 2013), hlm 185

<sup>5</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm 374

digunakan oleh karyawan pada waktu melaksanakan pekerjaan. Berikut ini adalah data jumlah karyawan dan data kecelakaan kerja pada bagian pengolahan karet PT. KIRANA SAPTA di Panompuan yaitu :

**Tabel 2.1**  
**Data karyawan bagian pengolahan karet PT. KIRANA SAPTA di Panompuan Tahun 2025 - 2017**

No	Jabatan	Jumlah karyawan
1.	Mandor	15
2.	Operator Press Packing/Karyawan shif pagi ( 08. 00 – 16. 00 WIB)	50
3.	Operator Press Packing/Karyawan shif siang (15. 00 – 01. 00 WIB)	50
4.	Operator Press Paking/Karyawan shif malam (22. 00 – 09. 00 WIB)	50

Sumber : PT. KIRANA SAPTA di Panompuan 2017 – 2018

**Tabel 3.1**  
**Data kecelakaan kerja pada bagian pengolahan karet PT. KIRANA SAPTA di Panompuan**

Tahun	Jumlah	Keterangan
2015	4	55% akibat tidak memakai pelindung/perengkapan, 30% akibat kelalaian/kurang berhati - hati, 25% akibat kurangnya pengawasan
2016	7	75% tidak memenuhi aturan kerja, 25% tidak menggunakan pelindung
2017	3	69% tidak memenuhi aturan kerja, 31% tidak menggunakan pelindung.

Sumber : PT. KIRANA SAPTA di Panopuan 2015 – 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah kecelakaan yang terjadi pada tahun 2015 sebanyak 4 kali, sedangkan tahun 2016 sebanyak 7 kali, dan pada terakhir yaitu tahun 2017 sebanyak 3 kali. Kecelakaan kerja berhubungan dengan kinerja di perusahaan. Jenis kecelakaan yang terjadi antara lain yaitu : terhirup atau terjadinya kontak

antara kulit dengan hidrokarbon dan abu, gas, uap steam, asam dan embun yang beracun, terkena benturan keras, terpotong saat memotong karet, jatuh terpeleset. Berdasarkan pengamatan penelitian serta hasil wawancara dengan bapak Hermansyah Tanjung selaku koordinator PT. KIRANA SAPTA di Panompuan masih ada karyawan yang tidak mematuhi prosedur K3 atau kesalahan dalam peralatan yang digunakan oleh karyawan pada waktu melaksanakan pekerjaan. Perusahaan harus memberikan sanksi yang tegas dimana kurangnya kesadaran karyawan atau tidak memakai perlengkapan keselamatan kerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan. Hal tersebut akan berdampak kepada perusahaan yaitu kurang atau tidak efisiennya pencapaian tujuan pekerjaan bahkan juga kepada karyawan dimana menurunnya kinerja karyawan akibat kecelakaan kerja serta kondisi kesehatan yang kurang baik.<sup>6</sup>

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merasa tertarik mengungkap masalah tersebut dengan melakukan penelitian dengan judul :“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Karet PT. KIRANA SAPTA di Panompuan”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengidentifikasi masalah dalam suatu kinerja karyawan pada pabrik karet PT. KIRANA SAPTA di Panompuan.

---

<sup>6</sup>Hermansyah Tanjung, hasil wawancara dengan karyawan PT. KIRANA SAPTA , yang dilakukan pada hari sabtu jam 14.00 WIB.

- a) Kelalaian dari karyawan yang tidak mematuhi peraturan, tidak memakai pelindung perlengkapan, dan kurangnya pengawasan akan menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja..
- b) Kurangnya kesadaran dari karyawan yang tidak memenuhi aturan kerja.
- c) Kinerja karyawan terjadi naik turun. Hal ini dapat dilihat dari perusahaan yang mengalami fluktuasi.

**C. Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas. Penelitian ini membahas tentang kelalaian dari karyawan yang tidak mematuhi peraturan, tidak memakai pelindung perlengkapan kerja, kurangnya kesadaran dari diri karyawan, dan kurangnya pengawasan terhadap karyawan.

**D. Defenisi Operasional Variabel**

Adapun defenisi operasional variabel pada penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Defenisi operasional variabel**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala pengukuran
Variabel X <sub>1</sub> (keselamatan kerja)	Keselamatan kerja adalah proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui penyiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja.	a. Jaminan b. Alat pelindung diri c. pengawasan d. kondisi kerja yang tertib dan aman	Ordinal
Variabel X <sub>2</sub> (kesehatan kerja)	Kesehatan kerja adalah kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental,	a. Kondisi/keadaan berbahaya	Ordinal

	emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Pelayanan kesehatan kerja</li> <li>c. Pencegahan penyakit akibat kerja</li> <li>d. Syarat kesehatan kerja</li> <li>e. Lingkungan kerja</li> </ul>	
Variabel Y (kinerja perusahaann)	Kinerja perusahaan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan aspek kualitas dan kuantitas, ketetapan waktu, tanggung jawab, loyalitas, dan kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sikap</li> <li>b. Kualitas dan kuantitas</li> <li>c. Motivasi kerja</li> <li>d. Tingkat prestasi</li> <li>e. Disiplin</li> </ul>	Ordinal

#### E. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik karet PT. KIRANA SAPTA di Panompuan ?
- 2) Apakah terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik karet PT. KIRANA SAPTA di Panompuan ?
- 3) Apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik karet PT. KIRANA SAPTA di Panompuan secara simultan ?

## **F. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik karet PT. KIRANA SAPTA di Panompuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik karet PT. KIRANA SAPTA di Panompuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik karet PT. KIRANA SAPTA di Panompuan secara simultan.

## **G. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi peneliti  
Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan keilmuan dan sekaligus dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui peranan dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan  
Diharapkan menjadi salah satu masukan yang positif dan membangun kepada pihak manajemen perusahaan PT. KIRANA SAPTA di Panompuan dalam menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja perusahaan.

### 3. Bagi Lembaga Perguruan dan Ilmu Pegetahuan

Diharapkan bisa menambah perbendaharaan perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan, memberikan informasi bagi peneliti selanjutnya dan menambah pengetahuan.

## H. Sistematika pembahasan

Untuk mempermudah penelitian dalam menyusun skripsi maka penelitian disini, menyajikan sistematika pembahasan yang berhubungan dengan penelitian ini.

Pada BAB I, penelitian menjelaskan tentang hal – hal yang berkaitan dengan latar belakang penulis mengangkat judul penelitian, penulis memaparkan beberapa variabel atau faktor lain yang berhubungan dengan penelitian yang disebut identifikasi masalah. Setelah itu, karena penelitian membatasi variabel/faktor yang akan diteliti selanjutnya lebih mendetail. Kemudian penelitian menjelaskan devenisi variabel dari beberapa referensi, dan pada akhirnya menjelaskan beberapa manfaat penelitian.

Pada BAB II, peneliti memaparkan tentang teori, penelitian terdahulu sebagai bukti keaslian skripsi, serta menjelaskan pendapatan – pendapatan penelitian sendiri yang bisa disebut kerangka berpikir.

Pada BAB III, peneliti memuatkan beberapa penjelasan yang berkaitan dengan teknik–teknik pengumpulan data, termasukmenjelaskan jenis penelitian instrumen pengumpulan data, teknik pengolahan data–data penelitian.



Pada BAB IV, berisikan paparan data atau hasil penelitian dan pembahasan yang tersusun atas hasil – hasil penelitian yang merupakan kumpulan data – data yang diperoleh penulis dan pembahasan yang merupakan hasil analisis penulis terhadap permasalahan yang telah dirumuskan.

Pada BAB V, merupakan penutup yang memuat kesimpulan dan saran – saran yang dianggap perlu.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **a) Kinerja Karyawan**

###### **1. Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance*. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>1</sup>

Kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi.<sup>2</sup> Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Pendapat dari para ahli lain, bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*strategic planning*) suatu organisasi.<sup>3</sup>

Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya sebagai ibadah saja, karena pekerjaan merupakan yang frekuensi logisnya adalah amal (balasan) yang kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak

---

<sup>1</sup>A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung : PT Refika Aditama, 2012), hlm. 10.

<sup>2</sup>Surya Darma, *Manajemen Kerja*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 14

<sup>3</sup> Akdon, *Strategic Manajemen* (Bandung : Alfabeta, 2011), hlm. 2.

hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Adapun firman Allah SWT dalam surah At-Taubah ayat 105 antara lain :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ  
اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۙ ۱۰۵

Artinya: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Bekerjalah kamu karena Allah, semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu, dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat amal-amal kamu itu dan kamu akan dikembalikan melalui kematian kepada Allah swt. Yang Maha mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu sanksi dan ganjaran atas apa yang telah kamu kerjakan, baik yang tampak ke permukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati.<sup>4</sup>

## 2. Faktor-faktor yang dinilai dalam Kinerja

Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan yaitu sebagai berikut :

---

<sup>4</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Jakarta: Penerbit Lentera Hati, 2002), hlm. 237

a) Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

c) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah–masalah yang timbul.

d) Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja menyesuaikan dengan kerja serta situasi kerja yang ada.

e) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f) Disiplin

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.<sup>5</sup>

### **3. Faktor-faktor dalam keselamatan dan kesehatan kerja**

Untuk mencegah gangguan kesehatan dan daya kerja, ada beberapa usaha dapat dilakukan agar karyawan tetap produktif dan

---

<sup>5</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 152 – 153.

mendapatkan jaminan perlindungan keselamatan kerja diantaranya, yaitu :

a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja mempunyai peranan yang penting juga dalam membentuk atau memengaruhi kesehatan seseorang. Lebih – lebih lingkungan yang sangat berisiko terhadap terjadinya penyakit dan kecelakaan akibat kerja seperti di pabrik – pabrik yang menghasilkan limbah yang berisiko terganggunya kesehatan manusia.<sup>6</sup> Contohnya : penerangan, strikulasi udara, temperature, kebisingan, getaran, penggunaan indikator warna, tanda peningkatan, sistem upah dan jadwal kerja.<sup>7</sup>

b) Alat kerja

Alat kerja yaitu pakaian pelindung, misalnya masker, kacamata, sarung tangan, sepatu, topi, pakaian kerja dan ventilasi setempat yaitu alat untuk menghisap udara di suatu tempat kerja tertentu, agar bahan – bahan dari suatu tempat dihisap dan dialirkan.<sup>8</sup>

c) Cara melakukan pekerja

Perusahaan harus melakukan pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja pada calon karyawan untuk mengetahui apakah calonpekerja tersebut serasi dengan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya, baik fiisik maupun mentalnya. Kemudian perusahaan

---

<sup>6</sup> Soekidjo Notoamodjo, *Etika dan Hukum Kesehatan* ( Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 111.

<sup>7</sup>Rika Ampuh Hadiguna, *Manajemen Pabrik*, :Pendekatan Sistem Untuk Efisiensi dan Efektifitas (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 236.

<sup>8</sup> Ike Kusdiyah Racmawati, *Op., Cit.*, hlm. 236.

harus melakukan pemeriksaan kesehatan berkala untuk evaluasi pendidikan tentang kesehatan dan keselamatan kepada karyawan serta terus menerus. Penerangan dan penjelasan sebelum bekerja, agar para karyawan mengetahui dan menaati peraturan – peraturan dan lebih berhati - hati.

#### **4. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja**

Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Ada empat faktor penyebabnya terjadi kecelakaan kerja, yaitu :

a) Faktor manusianya

Misalnya karena keterampilan atau kurangnya pengetahuan.

b) Faktor materialnya/bahannya/peralatannya

Misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.

c) Faktor bahaya/sumber bahaya, ada dua sebab:

1) Perbuatan berbahaya; misalnya karena metode kerja yang salah, kelelahan/kelesuan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya.

2) Kondisi/keadaan berbahaya; yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin/peralatan – peralatan, lingkungan, proses, sifat pekerjaan.

d) Faktor yang dihadapi;

Misalnya kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin– mesin/peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.

Sedangkan akibat dari kecelakaan industri ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- 1) Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain :
  - a) Kerusakan/kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan.
  - b) Biaya pengobatan dan perawatan korban.
  - c) Tunjangan kecelakaan.
  - d) Hilangnya waktu kerja.
  - e) Menurunnya jumlah maupun mutu produksi.

- 2) Kerugian yang bersifat non ekonomis

Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu, tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka/cedera berat maupun luka ringan.

Menurut *International Labour Organization*(ILO) ada beberapa cara atau langkah yang perlu diambil menaggulangi kecelakaan yang terjadi di tempat kerja, yaitu melalui:

- a) Peraturan perundang – undangan.
- b) Standardisasi.
- c) Riset teknis.
- d) Riset medis.
- e) Riset psikologis.
- f) Riset statistik.

- g) Pendidikan.
- h) Latihan.
- i) Persuasi.
- j) Asuransi.<sup>9</sup>

Untuk mencegah terjadinya hal – hal tersebut, dalam undang – undang No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja menyebutkan syarat – syarat keselamatan kerja, yakni :

- a) Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b) Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- c) Memberi alat – alat perlindungan diri pada para pekerja.
- d) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran.
- e) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban dan lain sebagainya.<sup>10</sup>

## **5. Tujuan Penilaian/Evaluasi Kinerja Karyawan**

Tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang sesuai, misalnya untuk memberikan kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari dari karyawan.

---

<sup>9</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo, 2015), hlm. 137-138.

<sup>10</sup>*Ibid*, hlm. 139-140.



- 4) Meningkatkan motivasi kerja.
- 5) Meningkatkan etos karyawan.
- 6) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM.
- 7) Membantu menepatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.<sup>11</sup>

## **b) Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

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

#### **a) Keselamatan Kerja**

Pengertian keselamatan kerja adalah perlindungan para pekerja dari luka–luka yang diakibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.<sup>12</sup> Keselamatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena dampak suatu kecelakaan tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.<sup>13</sup>

Keselamatan kerja adalah menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek – aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan keseleo, patah tulang, terpeleset, luka memar, kehilangan alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan

---

<sup>11</sup>Hedjrachman & Husnan, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta : Penerbit BPFE, Edisi ke-4, 2002), hlm. 32.

<sup>12</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 161.

<sup>13</sup> Rika Hampuh Hadiguna, *Op., Cit.*, hlm. 233

perusahaan atau lingkungan fisik yang mencakup tugas–tugas yang membutuhkan pemeliharaan dan pelatihan.

Manajemen sebagai salah satu ilmu yang mencakup aspek sosial yang sangat bermanfaat dalam pengolahan keselamatan dan kesehatan kerja, baik dari segi perencanaan maupun pengambilan keputusan dalam organisasi. Untuk mengurangi tindakan dan kondisi kerja yang tidak aman, maka pihak manager pabrik harus memiliki komitmen yang kuat dalam menegakkan kedisiplinan kerja kepada penghargaan, pengorganisasian untuk memonitoring program keselamatan kerja, mekanisme koordinasi yang jelas, terukur dan audit secara periodik ke setiap bagian. Dengan demikian, asas yang digunakan dalam manajemen keselamatan kerja harus mencakup perencanaan maupun keputusan – keputusan manajerial dan organisasi yang terintegrasi di setiap aspek operasional dan startegis perusahaan. Apabila kecelakaan kerja terjadi, maka seluruh pemangku kepentingan di dalam perusahaan yang harus ikut bertanggung jawab.

Sebagai seorang muslim sangat dianjurkan untuk bekerja. Dan bekerja mestilah dilakukan dengan niat semata–mata karena Allah untuk mendapat kebahagiaan hidup berupa rezeki di dunia, disamping itu tidak melupakan kehidupan di akhirat. Karena itu dalam Islam hendaklah menjadikan kerja sebagai ibadah bagi

keberkatan rezeki diperolehnya. Sebagaimana dijelaskan firman Allah SWT dalam QS.Ar - Ra'd 11 sebagai berikut :

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ لِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ (١١)

Artinya: Bagi manusia ada malaikat–malaikat yang selalumengikutinya bergiliran di muka bumi belakangnya, merekamenjaganyaatas perintahAllah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehinggh mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali – kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.<sup>14</sup>

Berdasarkan ayat di atas dijelaskan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan mereka sendiri, hal ini berarti jika ingin maju dan sukses maka manusia harus mau bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.Allah tidak akan memberikan rezeki secara cuma – cuma, Allah tidak akan memberi kesuksesan tanpa usaha. Kemudian pada kalimat selanjutnya disebutkan bahwa manusia tidak memiliki pelindung terhadap keburukan yang dikehendaki Allah, artinya bahwa manusia tidak bisa menghindar dari keburukan yang telah ditakdirkan oleh Allah untuk terjadi dalam hidup manusia.Tapi manusia berhak untuk menjaga keselamatan dan kesehatan dirinya dari ancaman yang terjadi dalam

---

<sup>14</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al – Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2010),hlm. 180.

pekerjaanya, manusia harus tetap berusaha untuk menyelamatkan diri dari berbagai bahaya yang mengintai di lingkungan sekitarnya. Masalah selamat atau tidak, hal itulah yang kemudian menjadi kuasa Allah untuk menentukan garis hidup manusia. Jadi, manusia harus mau berusaha untuk merubah keadaanya.

#### **b) Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.<sup>15</sup>

Menurut Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan, kesehatan adalah suatu keadaan sejahterah dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Sementara kesehatan kerja dapat diartikan sebagai terbebasnya para pekerja dari penyakit fisik dan mental.

Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja. Ketentuan yang sama juga menegaskan bahwa setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.

---

<sup>15</sup>Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm. 141.

Kesehatan karyawan adalah menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor – faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi dan gangguan fisik.<sup>16</sup>

Jadi dapat disimpulkan kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja dari kejadian atau keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dalam melakukan suatu pekerjaan. Adanya penekanan dalam suatu hubungan kerja menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial.<sup>17</sup> Allah berfirman dalam QS. *Al- an'am* : 17 yang berbunyi :

وَإِن يَمَسُّكَ اللَّهُ بِضُرٍّ فَلَا كَاشِفَ لَهُ إِلَّا هُوَ وَإِن يَمَسُّكَ بِخَيْرٍ فَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ (١٧)

Artinya: Jika Allah menimpahkan sesuatu kemudharatan kepadamu, maka tidak ada yang menghilangkannya melainkan Dia sendiri dan Jika Dia mendatangkan kebaikan kepadamu, Maka Dia Maha Kuasa tiap – tiap sesuatu.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup>A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Jakarta: PT Remaja Rosdakarya , 2011), hlm. 67.

<sup>17</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 87.

<sup>18</sup>*Ibid.*, hlm. 128

Ayat di atas dapat disimpulkan bahwa islam adalah agama sangat menjunjung tinggi keselamatan bagi pemeluknya. Islam dalam Al qur'an dan Hadist melarang umat untuk membuat kerusakan jangankan kerusakan itu terjadi pada lingkungan, terhadap diri sendiri aja Allah malarangnya. Hubungannya K3 dengan islam adalah sama- sama meningkatkan umat manusia agar senantiasa berperilaku (berpikir dan bertindak) yang aman dan sehat dalam bekerja di tempat kerja (di kantor, pabrik, di tambang, dan sebagainya). Dengan berperilaku aman dan sehat akan tercipta suatu kondisi atau lingkungan yang aman dan sehat. Dengan bekerja yang aman di tempat kerja, akan membawa keuntungan bagi diri sendiri maupun perusahaan tempat kerja. Perusahaan sehat pekerja pun akan tenang dalam bekerja.

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

Adapun tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

- a) Setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, psikologis.
- b) Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik – baiknya, selektif mungkin.
- c) Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d) Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan karyawan.

- e) Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja atau kondisi kerja.<sup>19</sup>

Keselamatan dan kesehatan kerja yang termasuk dalam suatu *wadah higiene* perusahaan dan kesehatan kerja (hiperkes) terkadang dilupakan oleh perusahaan. Sebab, keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai tujuan pokok dalam upaya memajukan dan mengembangkan proses industrialisasi, terutama dalam mewujudkan kesejahteraan para buruh:

- a) Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas.
- b) Sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan, dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja.<sup>20</sup>

Cara menanggulangi keselamatan dan kesehatan kerja antara lain sebagai berikut :

- a) Meniadakan unsur penyebab kecelakaan.
- b) Mengadakan pengawasan yang ketat.

---

<sup>19</sup>A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Op, Cit.*, hlm. 162.

<sup>20</sup>Ike KusdyahRacmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri), hlm. 170.

Sasaran yang hendak dicapai oleh keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- a) Tumbuhnya motivasi untuk bekerja secara aman.
- b) Terciptanya kondisi kerja yang tertib, aman dan menyenangkan.
- c) Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
- d) Tumbuhnya kesadaran akan pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.
- e) Meningkatnya produktivitas kerja.

Untuk dapat melakukan pencegahan terhadap kecelakaan kerja sebaiknya menetapkan sumber potensi penyebab utama terjadinya kecelakaan yang dimaksudkan untuk mengambil langkah – langkah preventif. Upaya untuk menentukan penyebab kecelakaan harus mengenal dulu penyebabnya, yang harus dilakukan dengan mengadakan diagnosis, pencegahan dan penyelidikan. Proses penerapan terhadap penyebab yang menimbulkan kecelakaan merupakan suatu sistem kerja dimana manusianya sendiri dianggap sebagai salah satu penyebab terjadinya kecelakaan, misalnya karna kurang hati – hati, keteledoran, kurang pengetahuan, tidak berpengalaman, kurang latihan, pengawasan yang kurang.<sup>21</sup>

Sistem kerja yang merupakan faktor penyebab suatu kecelakaan karena akibat :

- a) Tempat kerja yang kurang baik.

---

<sup>21</sup> Abdurrahman Futhono, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), hlm. 156 – 159.



- b) Alat atau mesin – mesin yang tidak punya sistem pengalaman yang sempurna.
- c) Pembuatan alat atau mesin yang tidak aman.
- d) Kerusakan tempat kerja, ( pabrik kantor), bahan – bahan, kondisi tempat kerja yang kurang tepat.
- e) Kondisi kebersihan yang kurang baik.
- f) Fasilitas pengaman pakaian atau peralatan lainnya yang kurang mendukung terhadap pengamatan kerja.<sup>22</sup>

### **3. Program keselamatan dan kesehatan kerja**

Pengertian program keselamatan dan kesehatan kerja. Program keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor - faktor dalam lingkungan kerja yang melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan.<sup>23</sup> Program – program keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilakukan dalam berbagai bentuk yaitu :

- a) Membuat kondisi kerja yang aman, antara lain dengan membeli atau mempergunakan mesin – mesin yang dilengkapi alat – alat pengaman, menggunakan peralatan – peralatan yang lebih baik, mengatur layout pabrik dan penerbangan sebaik mungkin, lantai – lantai, tangga – tangga dan lereng – lereng harus dijaga dari air,

---

<sup>22</sup>*Ibid*, hlm. 162.

<sup>23</sup>Bathos, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2004), hlm. 137 –

minyak dan gemuk, melakukan pemeliharaan fasilitas pabrik secara baik, dan menggunakan petunjuk – petunjuk dan peralatan – peralatan keamanan.

- b) Melakukan kegiatan – kegiatan pencegahan kecelakaan dengan mengendalikan praktek – praktek manusia yang tidak aman. Pencegahan ini dapat dilakukan dengan mendidik para karyawan dalam hal keamanan, memberlakukan larangan – larangan secara keras, misal larangan merokok dan lain – lain.
- c) Penciptaan lingkungan kerja yang sehat untuk menjaga kesehatan para karyawan dari gangguan – gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, dan lain – lain. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat, secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas.
- d) Perusahaan dapat memberikan pelayanan kesehatan seperti penyediaan dokter organisasi dan klinik kesehatan organisasi.<sup>24</sup>

#### **4. Usaha-usaha dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja.**

Usaha – usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut :<sup>25</sup>

- a) Mencegah dan mengurangi kecelakaan dengan menerapkan peralatan perlindungan yang aman.

---

<sup>24</sup>T. Hani Handoko, *Op., Cit.* hlm. 191.

<sup>25</sup>A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.,Cit.* hlm. 162 - 163

- b) Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- c) Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- d) Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
- e) Menciptakan suasana lingkungan kerja yang menggairahkan semangat kerja karyawan.

#### **5. Alasan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja**

Ada tiga alasan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja :

- a) Berdasarkan perikemanusiaan para pengusaha menyelenggarakan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja pertama sekali semata – mata atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal itu untuk memperingan penderitaan karyawan dan keluarganya yang mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja.<sup>26</sup>
- b) Berdasarkan undang – undang. Karena pada saat ini di Amerika terdapat undang – undang federal, undang – undang Negara bagian dan undang – undang kota praja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan bagi mereka yang melanggar dijatuhkan denda.

---

<sup>26</sup> Gary Dessler, *Manajemen Personalia : Teknik dan Konsep* ( Jakarta : Erlangga, 1986), hlm. 634

c) Ekonomi, yaitu agar perusahaan sadar akan keselamatan dan kesehatan kerja karena biaya kecelakaan dapat berjumlah sangat besar bagi perusahaan.<sup>27</sup>

## **6. Hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan kinerja.**

Kinerja merupakan sesuatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kinerja yang tinggi maka perusahaan akan memperoleh keuntungan serta pencapaian tujuan perusahaan dapat terwujud. Untuk meningkatkan kinerja karyawan adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, jika tidak akan berakibat menurunnya produktivitas atau kinerja karyawan dan dapat merugikan perusahaan. Kinerja dipengaruhi beberapa faktor lainnya seperti pendidikan, pelatihan, keahlian, kepemimpinan, dan lingkungan kerjayang mendukung.

Jika tidak diterapkan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja maka masalah dibidang ini menimbulkan kerugian yang diakibatkan kecelakaan dan lingkungan kerja yang kurang sehat dan aman. Dalam lingkungan kerja seperti ini para karyawan merasa tidak enak dan tidak aman dalam bekerja, sehingga produktivitas dan efisiensi kerja dapat menurun.<sup>28</sup> Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu persyaratan untuk meningkatkan produktivitas

---

<sup>27</sup>Sunyoto Danang, *Op. Cit.* hlm. 242.

<sup>28</sup>Ronald Nangoi, *Op. Cit.*, hlm. 136 – 137.

atau kinerja karyawan. Maka dari itu K3 mutlak untuk dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa kecuali. Upaya K3 diharapkan dapat mencegah dan mengurangi resiko terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat melakukan pekerjaan.

## B. Penelitian terdahulu

Setelah penelitian mencari jurnal skripsi yang relevan dengan judul skripsi yang akan diteliti oleh peneliti, ada beberapa jurnal terkait dengan pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, diantaranya yaitu :

**Tabel 4.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama penelitian	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan dan persamaan Penelitian
1.	Eka Ristiani Fakultas Ekonomi Universitas Riau (UNRI), Skripsi tahun 2015. <sup>29</sup>	“Pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratesana Plantation Pelalawan”.	Kesehatan kerja ( $X_1$ ), keselamatan kerja ( $X_2$ ), kinerja karyawan (Y)	Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Platation Pelalawan. Besarnya pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah	Penelitian terdahulu memilih lokasi penelitian pada PT. Surya Bratesana Platation Medan, sedangkan penelitian ini memilih lokasi pada Plasma Bukit Malintang Cabang PT. Bakrie Pasaman

<sup>29</sup> Sumber: *Skripsi Oleh Eka Ristiani* (Universitas Riau/UNRI, 2015).

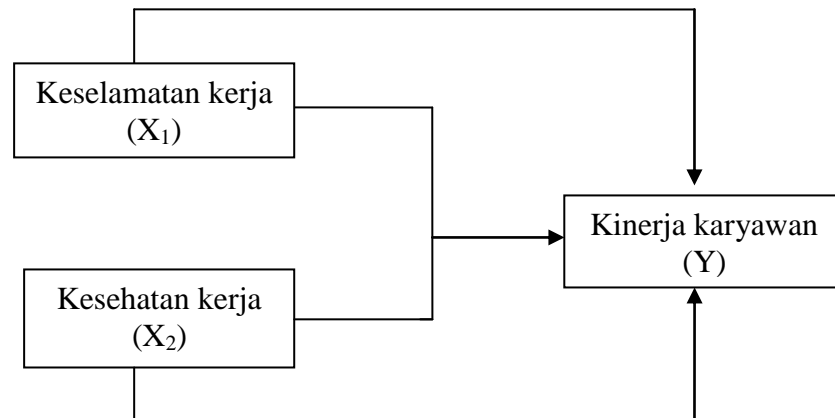
				sebesar 52,4%	Platation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Penelitian ini menggunakan dua variabel.
2.	Iswatun Hasanah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta (skripsi tahun 2014)	“Pengaruh program keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawanC V Manunggal Jaya di Boyolali.	Keselamatan kerja( $X_1$ ), Kesehatan kerja ( $X_2$ ), kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,725 dengan t hitung 4,923 serta nilai signifikansi 0,001.	Persamaan variabel X menggunakan keselamatan dan kesehatan kerja. Perbedaan terletak pada salah satu variabel Y yaitu (kinerja karyawan) serta berbeda objek penelitiannya.

### C. Kerangka Konsep

Kerangka teori atau disebut juga dengan konsep kerangka yang merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

Kerangka konsep juga menjelaskan sementara terhadap gejala yang menjadi masalah (objek) penelitian.<sup>30</sup>

**Gambar 1 : Kerangka Konsep**



Berdasarkan landasan dari skema diatas digambarkan bagaimana pengaruh variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap variabel Y, dan bagaimana variabel Y mempengaruhi variabel X yang mana variabel Y peneliti adalah kinerja karyawan sedangkan variabel X<sub>1</sub> keselamatan kerja dan X<sub>2</sub> kesehatan kerja. Pada gambar skema tersebut juga menyampaikan bagaimana hubungan parsial antara variabel X dan Y, bagaimana keduanya saling berhubungan atau mempengaruhi satu sama lainnya.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis berasal dari dua kata yaitu *hypo* (belum tentu benar) dan *tesis* (kesimpulan). Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan sebagai logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan penelitian.<sup>31</sup> Berdasarkan kerangka teori, penelitian terdahulu

---

<sup>30</sup>Nur Asnawi dan Mayluri, *Metode Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UN Maliki Press, 2011), hlm. 107-108.

<sup>31</sup>Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Jakarta:Kencana, 2009), hlm. 79.

dan kerangka pikir maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) “Ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik karet PT. KIRANA SAPTA di Panompuan”
- 2) “Ada pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik karet PT. KIRANA SAPTA di Panompuan”.
- 3) “Ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada pabrik karet PT. KIRANA SAPTA di Panompuan”.



### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

1) Lokasi penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah di pabrik karet PT. KIRANA SAPTA di Panompuan, ini berada di Jl. Raya Aek Godang Gunung Tua km. 26, Angkola Timur, Tapanuli Selatan.

Adapun objek yang diteliti adalah karyawan di bagian pengolahan karet PT. KIRANA SAPTA di Panompuan.

2) Waktu penelitian

Adapun waktu dari penelitian ini, mulai Januari 2018 sampai dengan Mei.

#### **B. Jenis Penelitian**

a) Kuantitatif

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan metode pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah metode statistik.<sup>1</sup>

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat, atau frekuensi) yang di analisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang bersifat spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel yang lain atau dapat juga

---

<sup>1</sup>Syarifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 5.

didefinisikan sebagai penelitian yang menggunakan asumsi–asumsi pendekatan positivis.<sup>2</sup>

### C. Populasi dan Sampel

#### a) Populasi

Populasi yaitu semua komponen yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian. Populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian.<sup>3</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. KIRANA SAPTA di Panompuan yang berjumlah 328 orang.

#### b) Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penetapan sampel yang dilakukan penelitian menurut “Suharsini Arikunto”, jika subjek lebih dari 100 orang dapat diambil diantara 10-25% atau lebih, maka penelitian ini adalah penelitian sampel.<sup>4</sup> Dan apabila kurang dari 100, lebih baik kita mengambil semua subjek sehingga penelitiannya menjadi penelitian teknik sampel populasi.<sup>5</sup> Diketahui jumlah karyawan PT. KIRANA SAPTA bagian pengolahan karet berjumlah 165 karyawan untuk shift pagi, siang dan

---

<sup>2</sup> Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 13.

<sup>3</sup> Bambang Prasetyo & Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 53.

<sup>4</sup> Suharsini Arikunto, *Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), hlm. 160.

<sup>5</sup> Etta Mamang Sangadji & Sopiah, *Perilaku Konsumen Pendekatan Praktis Disertasi Himpunan Jurnal Penelitian* (Yogyakarta: Andi, 2013), hlm. 312

malam. Pengukuran tingkat signifikansi yang digunakan 10% atau (0,1).

Adapun penentuan besar sampel menggunakan formula *Slovin* sebagai berikut :

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

n : sampel penelitian

N : populasi

e : persentase kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat diingikan sekitar 10 %<sup>53</sup>.

jadi pengambilan sampel dapat dilihat pada perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{165}{1 + 165(0,1)^2}$$

$$n = 62,264$$

Berdasarkan perhitungan di atas bahwa jumlah sampel sebanyak 62,264 dibulatkan menjadi 63 responden dari 165.

#### **D. Sumber Data**

Sumber data penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi dua sumber yaitu :

##### a) Data primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau sumber pertama yang secara umum yang kita sebut sebagai narasumber.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup>Sarwono Jonatan, *Metode Riset Skripsi, Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS* (Jakarta: PT. Elex Media Komputind, 2012), hlm. 37.

Penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner. Kuesioner merupakan mengumpulkan data dengan cara memberikan seperangkat pernyataan kepada responden untuk dijawab.

b) DataSkunder

Data skunder ialah data yang sudah diproses oleh pihak tertentu sehingga data tersebut sudah tersedia saat kita memerlukan.<sup>7</sup>Penelitian ini termasuk penelitian melalui segala bahan tertulis (studi kepustakaan) dalam bentuk buku, internet dan sumber tertulis lainnya yang relevan dengan judul penelitian serta dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

**E. Instrumen Pengumpulan Data**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.<sup>8</sup> Adapun instrument pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Wawancara yaitu melakukan Tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penyediaan informasi atau data yang diperlukan dalam penelitian ini.
- b) Angket (kuesioner) merupakan salah satu bentuk pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya, dan diisi oleh responden.

---

<sup>7</sup>*Ibid*, hlm. 32.

<sup>8</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*(Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 146.

Pengukuran kuesioner digunakan dengan menggunakan skala likert (*Likert Scarle*), dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.<sup>9</sup> Metode ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Instrumen pertanyaan ini akan menghasilkan total skor bagi tiap – tiap anggota sampel yang diwakili oleh setiap nilai skor seperti yang tercantum pada skala likert di bawah ini.

**Tabel 4.1**  
**Skala likert**

<b>Nilai jawaban positif</b>	<b>Jawaban angket</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dalam menyusun angket, agar tidak lari dalam permasalahan yang diteliti. Maka peneliti menyusun kisi – kisi dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Kisi – kisi Angket tentang keselamatan kerja**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor soal</b>
1.	Keselamatan kerja	a. Jaminan b. Alat pelindung diri c. Pengawasan d. Kondisi kerja yang tertib dan aman	1,2 3,4,5 6,7 8,9,10,11,12

<sup>9</sup>Sarwono Jonatan, *OP., Cit.*, hlm. 32

Jumlah	10
--------	----

**Tabel 4.4**  
**Kisi – kisi Angket tentang kesehatan kerja**

No	Variabel	Indikator	Nomor soal
1.	Kesehatan kerja	a. Kondisi/keadaan berbahaya b. Pelayanan kesehatan kerja c. Pencegahan penyakit akibat kerja d. Syarat kesehatan kerja e. Lingkungan kerja	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10,11
Jumlah			11

**Tabel 4.5**  
**Kisi – kisi Angket tentang kinerja perusahaan**

No	Variabel	Indikator	Nomor soal
1.	Kinerja perusahaan	a. Sikap b. Kualitas dan kuantitas c. Motivasi kerja d. Tingkat prestasi e. Disiplin	1,2,3 4,5 6,7,8 9,10 11,12
Jumlah			12

## **F. Analisa Data**

### **1. Uji validitas**

Suatu skala pengukuran disebut valid apabila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Apabila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya

dilakukan.<sup>10</sup> Hasil perhitungan  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  *Product Moment* dengan taraf signifikansi 10%  $r_{hitung} > r_{tabel}$  item yang diuji valid.<sup>11</sup> Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini adalah teknik *Alpha Cranbach*. Teknik *Alpha Cranbach* digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reliabel atau tidak, bila jawaban yang diberikan berskala likert atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap.<sup>12</sup> Suatu variabel dianggap reliabel apabila *Cranbach's Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,60$  (60%), sebaliknya jika *Cranbach's Alpha* ( $\alpha$ )  $< 0,60$  (60%) maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.<sup>13</sup>

Suatu data dinyatakan valid apabila  $r_{hitung}$  positif,  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka variabel tersebut valid. Jika  $r_{hitung}$  positif serta  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak valid, dan jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  tetapi bertanda negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

## 3. Uji Normalitas

Pada dasarnya penarikan sampel penelitian telah melalui prosedur *sampling*, yang tepat, namun tidak tertutup kemungkinan adanya

---

<sup>10</sup> Mudrajat Kuncoro, *Op. Cit.*, hlm. 172.

<sup>11</sup> Sugiyono & Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 383.

<sup>12</sup>

<sup>13</sup> Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* (Jakarta: Meditkom, 2008), hm. 26.

penyimpangan. Oleh karena itu terhadap sampel yang diambil terlebih dahulu perlu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berdasarkan dari populasi yang berdistribusi normal.<sup>14</sup>

Uji normalitas biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio dengan pengujian SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23 dengan menggunakan :

a) *Kolmogrov Smirnov* (KS) pada taraf signifikansi 0,1.

Sig > 0,1 maka distribusi data bersifat normal.

Sig < 0, 1 maka distribusi data tidak normal.<sup>15</sup>

#### 4. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan, uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian ini menggunakan *Test For Linearity* dengan taraf signifikansi 0,1. Dan variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi kurang dari 0,1.<sup>16</sup>

#### 5. Uji Asumsi Klasik

##### a) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel

---

<sup>14</sup> Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan lisrel teoi dan Aplikasi Data Penelitian* (Bandung: ALFABETA, 2015), hlm. 321.

<sup>15</sup> Sugiyono & Agus Susanto, *Op. Cit.*, hlm. 323.

<sup>16</sup> Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2008), hlm. 36.



penjelasan (bebas) dari model regresi berganda.<sup>17</sup> Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas adalah: “jika nilai *Variance Inflation Factor*  $VIF < 10$  dan nilai tolerance  $> 0,1$ ”.<sup>18</sup>

#### **b) Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah varian residu yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi diragukan. Heteroskedastisitas dapat diartikan sebagai ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan, dapat diartikan sebagai ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan, dan kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas sehingga kesalahan tersebut tidak *random* (acak). Suatu regresi dikatakan terdeteksi Heteroskedastisitas apabila diagram pancar *residual* membentuk pola tertentu.<sup>19</sup>

### **6. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi sebagai suatu teknik atau analisa statistik yang dimaksud untuk menjelaskan hubungan statistik antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian analisis digunakan untuk mengkaji hubungan ketergantungan antara variabel tidak bebas (*dependent*) terhadap satu atau lebih variabel (*independent*). Regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel *independent* minimal 2 variabel. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui

---

<sup>17</sup> Setiawan & Dwi Endah Kusri, *Ekonometrika* (Yogyakarta: CV Andi, 2010), hlm. 82.

<sup>18</sup> Duwi Priyanto, *SPSS 23, Op. Cit.*, hlm. 105.

<sup>19</sup> Sugiyono, *OP., Cit., hlm. 154.*

seberapa besar pengaruh variabel *independent* yaitu Keselamatan kerja( $X_1$ ), Kesehatan kerja ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ), persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja karyawan

$\alpha$  = konstanta

$b_1$  = koefisien untuk variabel keselamatan kerja

$b_2$  = koefisien untuk variabel kesehatan kerja

$e$  = eror

$X_1$  = Keselamatan kerja

$X_2$  = Kesehatan kerja

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

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat sejauh mana besar keragaman yang dapat diterangkan oleh parameter bebas terhadap parameter tidak bebas. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *adjusted r square* ( $R^2$ ).  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel *independent* terhadap variabel *dependent*,

atau variasi variabel *independent*. Sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah sempurna, atau variasi variabel *independent* yang digunakan dalam model menjelaskan 100 persen variasi variabel *dependent*.<sup>20</sup>

## 8. Uji Hipotesa

Untuk menguji hipotesa, pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan:

### a) Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing – masing variabel keselamatan dan kesehatan kerja dalam menerangkan variabel kinerja karyawan secara signifikan. Dalam hal ini, apakah masing – masing variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mempermudah penelitian ini, data dianalisis menggunakan SPSS 23. Penelitian ini dilakukan dengan melihat langsung pada hasil perhitungan koefisien regresi melalui SPSS pada bagian *Unstandardized Coefficients* dengan membandingkan *Unstandardized Coefficients B* dengan *Standard error of estimate* sehingga akan didapatkan hasil yang dinamakan t hitung. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

---

<sup>20</sup> Dwi Priyatno, *Op, Cit.*, hlm. 79.

a) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< \alpha (0,1)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan tingkat signifikan  $> \alpha (0,1)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### **b) Uji signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

Uji f bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Menentukan f tabel dan f hitung dengan kepercayaan sebesar 95 persen atau taraf signifikan sebesar 10% (0,1). Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung} >$  dengan  $F_{tabel}$ .

Untuk mempermudah penelitian ini, data dianalisa menggunakan SPSS 23. Dalam penelitian ini menunjukkan apakah variabel independen yang terdiri dari keselamatan dan kesehatan kerja untuk menjelaskan variabel terikatnya, yaitu kinerja karyawan, adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut :

a) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima. Berarti masing – masing variabel independen secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel apabila F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak. Berarti masing – masing variabel independen bersama – sama mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel devenden.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

#### **1. Sejarah Perusahaan**

PT. KIRANA SAPTA merupakan salah satu perusahaan produksi karet. Perusahaan ini berada di Panompuan, Angkola Timur, Kab. Tapanuli Selatan. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan bahan menta menjadi bahan setengah jadi. Selanjutnya hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan ini dikirim ke perusahaan lain untuk di olah kembali menjadi bahan jadi.

Pada awalnya perusahaan ini dibangun untuk dapat membantu dan mensejahterahkan kemajuan perekonomian masyarakat Panompuan dan sekitarnya yang mana masyarakat secara langsung dapat memasok geta ke perusahaan ini.

Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1996 awal didirikan nya perusahaan karet ini pada tahun pertama belum ada proses produksi karet dan mulai memproduksi karet sejak tahun 1997 sampai sekarang.<sup>1</sup>

#### **2. Lokasi**

Tempat lokasi peneliti yaitu di PT. KIRANA SAPTA di Panompuan, ini berada di Jl. Raya Aek Godang Gunung Tua km. 26, Angkola Timur, Kab. Tapanuli Selatan, Sumatera Utara. TELP : 0634 – 22 500 FAX: 0634 – 24 574.

---

<sup>1</sup> Profil PT. KIRANA SAPTA, *Sejarah Perusahaan PT. KIRANA SAPTA* di Panompuan, Angkola Timur, Kab. Tapanuli Selatan, Sumatera Utara.

### 3. Visi Misi perusahaan

#### a) Visi

Menjadi penyedia solusi kebutuhan karet alam yang baik dan paling diminati ( pelanggan dan pemasok).

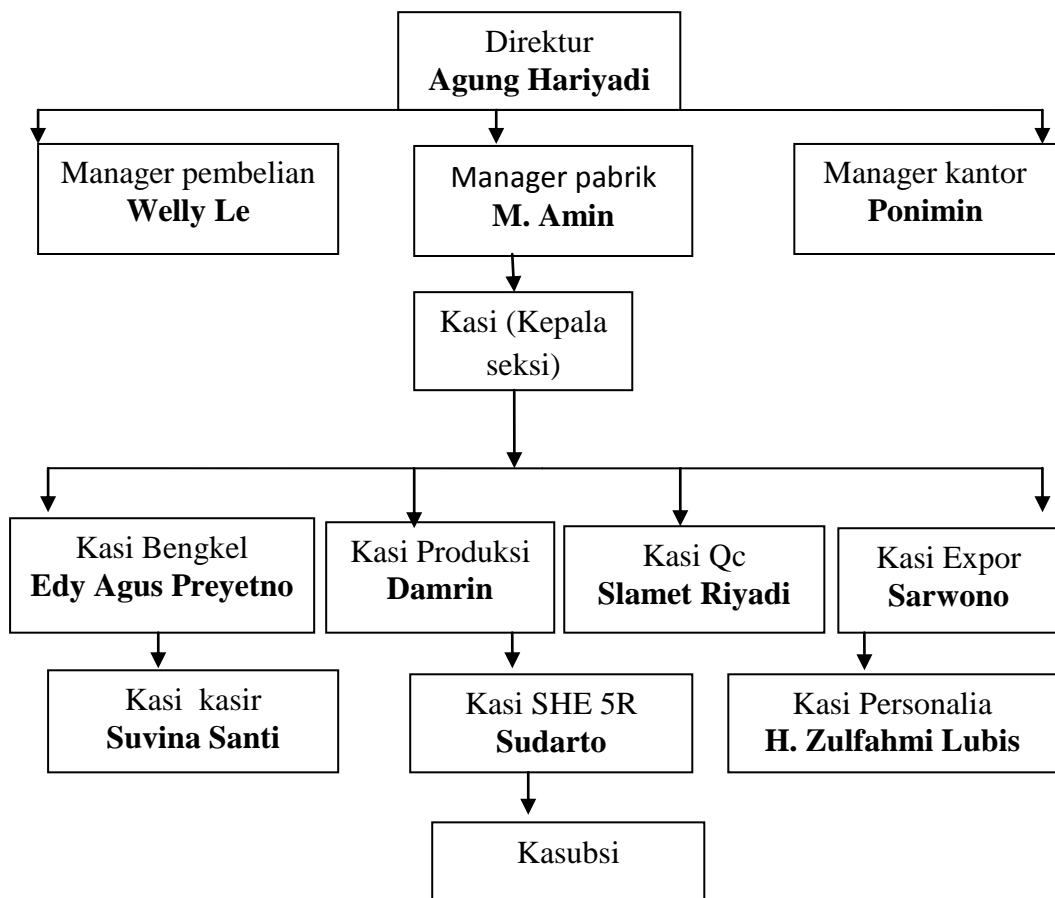
#### b) Misi

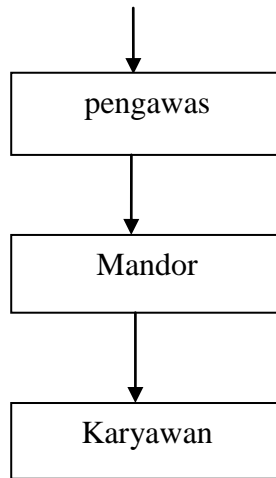
Memberikan solusi untuk seluruh kebutuhan yang berkaitan dengan karet alam secara berkelanjutan dan berwawasan lingkungan serta mewujudkan kesejahteraan bersama bangsa.

### 4. Struktur Organisasi

**Gambar 2.1**

**Struktur Organisasi PT. KIRANA SAPTA**





*Sumber : PT. KIRANA SAPTA di Panompuan*

## **1. Direktur Utama**

Direktur PT. KIRANA SAPTA memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Tugas / Wewenang
  - 1) Mengangkat, menunjukan dan memberhentikan wakil manajemen dari salah satu manajemen yang berada dilingkungan PT. KIRANA SAPTA.
  - 2) Menandatangani/ mengesahkan dokumen prosedur sistem mutu dan pedoman mutu yang telah diteliti sebelumnya oleh wakil manajemen.
  - 3) Menetapkan kebijakan mutu dan sasaran mutu
- b. Tanggung jawab
  1. Menyetujui/ menolak dan mengesahkan setiap rencana program kerja agenda kerja dan rapat masalah tinjauan manajemen.



2. Menolak/ menyetujui dan mengesahkan program pelatihan atau menunjukkaryawan yang di anggap mampu untuk mengikuti pelatihan eksternal.

## **2. Manager Pabrik**

Manager Pabrik PT. KIRANA SAPTA memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Tugas dan wewenang
  - 1) Melaksanakan evaluasi dan hasilnya harus disampaikan kepadadirektur utama melalui koordinasi dengan kepala-kepala bagian yangterkait dan menyimpan hasil laporan produksi.
  - 2) Menerima dan mengevaluasi laporan statistik dari masing-masingkepala bagian yang digunakan sebagai bahan pembuatan kebijakanmutu produk.
- b. Tanggung jawab
  - 1) Melaksanakan tugas dengan catatan mutu yang masih berlaku,mengumpulkan, menyimpan dan memilih catatan mutu yang telahhabis batas waktu yang telah ditentukan.
  - 2) Melaksanakan serta mengoreksi dengan kepala bagian yang terkaituntuk mencari penyebab ketidaksesuaian dan melakukan tindakankoreksi secara efektif.

### **3. Manager pembelian**

Manager pembelian PT. KIRANA SAPTA memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

a. Tugas dan wewenang

- 1) Melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap pembelian material produksi dan non-produksi berdasarkan jadwal permintaan pembelian sesuai kebutuhan perusahaan yang telah ditetapkan dalam Anggaran.

b. Tanggung Jawab

- 1) Menerima dan mereview surat permintaan barang dari seluruh bagian baik yang harian maupun yang bulanan
- 2) Menerima dan mereview surat permintaan barang dari seluruh bagian baik yang harian maupun yang bulanan

### **4. Manager Kantor**

Manager kantor PT. KIRANA SAPTA memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

a) Tugas dan wewenang

- 1) Melakukan penataan/pelayanan terhadap pekerjaan pokok yang meliputi kegiatan tata organisasi, tata manajemen, tata komunikasi, tata usaha (informasi), tata personalia, tata perbekalan, tata keuangan, dan tata relasi publik.

b) Tanggung jawab

- 1) mengawasi pegawai kantor serta melayani pihak internal dan eksternal organisasi secara internal.
- 2) manager kantor memberikan pelayanan kepada semua satuan/unit yang ada dalam suatu organisasi yaitu
- 3) satuan pimpinan, satuan haluan, satuan konsultasi, satuan kontrol, satuan administrasi, secara eksternal, manager kantor memberikan pelayanan bidang administrasi kepada masyarakat.

#### **5. Kasi (kepala seksi)**

Kepala Seksi PT. KIRANA SAPTA memiliki enam kepala seksi yaitu sebagai berikut :

##### **1) Kasi Bengkel**

###### **a. Tugas dan wewenang**

- 1) Berperan mensosialisasikan kebijakan mutu dalam hal manajemen perawatan dan perbaikan
- 2) Mengatur setiap personal perbengkelan sesuai dengan kemampuan/keahlian yang dibutuhkan.
- 3) Membuat jadwal program pelatihan internal atau eksternal terhadap karyawan teknisi yang baru masuk kerja dan juga bagi karyawan.
- 4) teknisi yang ingin menambahkan ilmu perbengkelan.

###### **b. Tanggung jawab**

- 1) Melakukan perbaikan terhadap mesin yang sudah tidak layakdigunakan sesuai dengan permintaan dari kepala bagian produksi ataupersonal terkait.

## **2) Kasi produksi**

### a. Tugas dan wewenang

- 1) Melaksanakan tugasnya menganalisa mutu bahan baku, blanket dalam proses dan karet produk akhir.
- 2) Membuat jadwal permohonan kalibrasi eksternal/internal terhadap semua alat inpeksi dan pengujian yang terkait.

### b. Tanggung jawab

- 1) Menerbitkan sertifikat mutu untuk keperluan ekspor.
- 2) Memonitoring kelayakan pemakaian peralatan/mesin produksi dan bekerja sama dengan melaporkan kepala bagian bengkel dalam hal perawatan/perbaikan terhadap mesin-mesin yang terkait.

## **3) Kasi Qc (Quality Kontrol)**

### a. Tugas dan wewenang

- 1) Memantau perkembangan semua produk yang diproduksi oleh perusahaan.
- 2) Tugas utama Quality Control tetap sama di semua industri Namun, metode untuk menentukan kualitas suatu produk bervariasi setiap perusahaan.

b. Tanggung jawab

- 1) Bertanggung jawab untuk memperoleh kualitas dalam produk dan jasa perusahaannya.
- 2) Bertanggung jawab untuk dokumentasi inspeksi dan tes yang dilakukan pada produk dari sebuah perusahaan.

**4) Kasi Expor**

a. Tugas dan wewenang

- 1) Mengurus persiapan dan kelengkapan dokument yang berhubungan dengan proses ekspor ataupun impor barang (HS Code, Peraturan Ekspor).

b. Tanggung jawab

- 1) Membantu Operation Manager menjalankan tugas operational sehari-hari.
- 2) Menangani proses pengeluaran barang (export clearance).

**5) Kasi kasir**

a. Tugas dan wewenang

- 1) Menjalankan proses penjualan dan pembayaran
- 2) Melakukan pencatatan atas semua transaksi
- 3) Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk

b. Tanggung jawab

- 1) Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk
- 2) Melakukan pengecekan atas stok bulanan

**6) Kasi SHE 5R**

a. Tugas dan wewenang

- 1) Untuk mengelola program K3 secara efektif, manajer harus melibatkan semua unsur dalam perusahaan. Penting diingat, bahwa kesuksesan pelaksanaan program K3 ini hanya dapat dilakukan bersama semua orang. Melibatkannya secara efektif akan membuat proses pelaksanaannya menjadi lebih dinamis dan konstruktif.

b. Tanggung jawab

- 1) Mematuhi hukum penting, namun tetap lebih dari itu program K3 perlu dilihat sebagai bagian kinerja bisnis utama, bukan hanya tambahan atau sekedar mematuhi peraturan yang dikeluarkan pemerintah. Untuk itu, tugas SHE manajer serta manajer lainnya perlu mengelolanya seperti hasil bisnis lainnya, dengan melakukan langkah-langkah yang mendukung peningkatan kinerja, dengan menciptakan.

**7) Kasi Personalia**

Kasi Personalia PT. KIRANA SAPTA memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

a. Tugas dan wewenang

- 1) Mengatur setiap personalia yang akan melakukan tugas untuk mendapat pelatihan yang akan diberikan pada bagian masing-masing.
- 2) Menghadiri penyuluhan pembentukan unit pelatihan dan produktifitas di perusahaan yang diadakan oleh setiap perusahaan.

b. Tanggung jawab

- 1) Menerima karyawan baru sesuai dengan kebutuhan kegiatan proses produksi dari perusahaan.
- 2) Menyelesaikan masalah yang timbul dalam perusahaan dan sekaligus mengambil karyawan tersebut akan dipakai atau diberhentikan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

**8) Kasubsi (kepala subseksi)**

Tugas dan tanggung jawab kepala subseksi sebagai berikut:

a. Tugas dan wewenang

- 1) Melakukan pengawasan melekat
- 2) Melakukan bimbingan pegawai bawahan.
- 3) Melakukan pengaturan pengontrolan pos-pos jaga,
- 4) kebersihan/keindahan disekitar lingkungan kerja.

b. Tanggung jawab

- 1) Keamanan dan ketertiban dilingkungan kerja.
- 2) Pemeliharaan peralatan dan sarana kerja.

#### **9) Pengawas**

Pengawas PT. KIRANA SAPTA memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

##### a. Tugas dan weweng

- 1) Melakukan inspeksi akhir terhadap karet remah mengenai kebersihan,
- 2) berat kilo dan kondisi *bale* yang telah diproses.

##### b. Tanggung jawab

- 1) Menerima dan memeriksa kelayakan karet masak untuk dikemasn dan penyerahan karet siap kemas kepada gudang *exspor*.

#### **10) Mandor**

Mandor PT. KIRANA SAPTA memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

##### a. Tugas dan wewenag

- 1) Memeriksa kesempurnaan masaknya karet
- 2) Melakukan penyerahan karet masak kepada pengawsan pengawasan.
- 3) Mengamati hasil gilingan dan untuk penimbangan hasil karet gilingandibantu oleh seorang wakil mandor.

##### b. Tanggung jawab



- 1) Menyetel celah *roll* gilingan sesuai urutan *crepper*.
- 2) Memeriksa kebersihan bak *trolly* sebelum diisi karet
- 3) Pengawasan terhadap karet masakanya hanya boleh di bongkar setelahdingin.

### 11) Karyawan

Karyawan PT. KIRANA SAPTA memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Tugas dan wewenang
  - 1) Melakukan proses packaging sesuai dengan ketentuan.
  - 2) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan.
- b. Tanggung jawab
  - 1) Memeriksa kualitas barang sebelum melakukan proses packaging.
  - 2) Memilih jenis dan jumlah barang yang akan di packing.

### B. Analisis Deskriptif

Didalam penelitian ini dikumpulkan data primer untuk mengetahui sejauh mana pengaruh keselamatan ( $X_1$ ) dan kesehatan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan melalui penyebaran angket pada 63 responden yang menjadi sampel penelitian ini. Untuk menjelaskan identitas ini maka peneliti membuat analisis responden data berdasarkan umur dan pendidikan terakhir karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

1. Umur

**Tabel 4.6**  
**Gambaran Banyaknya Responden berdasarkan umur**

No	Usia	Jumlah
1.	20-30 Tahun	38
2.	30-40 Tahun	15
3.	40-50 Tahun	10
Total		63

Tabel di atas menunjukkan banyaknya responden berdasarkan umur dan dapat dilihat bahwa seluruh responden 20- 30 adalah 38, 30-40 adalah 15, 40-50 adalah 10.

2. Pendidikan terakhir

**Tabel 4.7**  
**Gambaran Banyaknya Responden berdasarkan pendidikan terakhir**

No	Pendidikan terakhir	Jumlah
1.	SMA/SMK	55
2.	D3	2
3.	S1	6
Total		63

Berdasarkan tabel di atas banyaknya responden pendidikan SMA/SMK adalah sebanyak 55, D3 adalah 2, dan S1 adalah 6.

## C. Hasil Analisis Data

### 1. Hasil uji validitas

Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Suatu data dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid. Nilai  $r_{hitung}$  dapat diperoleh menggunakan SPSS, sedangkan nilai  $r_{tabel}$  diperoleh dengan memperhatikan daftar tabel  $r$  dengan tingkat signifikansi 0,1 atau 10% dengan derajat kebebasan  $(df) = n - 1$ , dimana  $n$  adalah sampel yang dalam penelitian ini  $n = 63$  sehingga  $df = 63 - 1 = 62$ . Maka diperoleh nilai  $r_{tabel} = 0,2091$ . Sedangkan nilai  $r_{hitung}$  dapat dilihat pada nilai hasil *Corrected Item-Total*. Untuk pengujian validitas keselamatan kerja ( $X_1$ ), kesehatan kerja ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ) 12 pertanyaan untuk variabel ( $X_1$ ) 11 pertanyaan untuk variabel ( $X_2$ ) dan 12 pertanyaan untuk variabel ( $Y$ ). Berikut ini tabel hasil validitas dan data yang diolah peneliti menggunakan SPSS Versi 23:

#### a. Uji validitas keselamatan kerja ( $X_1$ )

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji validitas Keselamatan kerja ( $X_1$ )**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Soal 1	0,471	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{table}$ dengan $n = 62$ pada taraf signifikan 10%	Valid
Soal 2	0,590		Valid
Soal 3	0,289		Valid
Soal 4	0,278		Valid
Soal 5	0,590		Valid
Soal 6	0,375		Valid
Soal 7	0,520		Valid
Soal 8	0,295		Valid

Soal 9	0,277	sehingga diperoleh 0,2091	Valid
Soal 10	0,254		Valid
Soal 11	0,452		Valid
Soal 12	0,452		Valid

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 23 (data diolah)

Dari hasil uji validitas di atas bahwa keselamatan kerja ( $X_1$ ) dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan valid karena  $r_{hitung} >$  dari nilai  $r_{tabel}$  (dapat dilihat dari lampiran).

b. Hasil uji validitas kesehatan kerja ( $X_2$ )

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji validitas Kesehatan kerja ( $X_2$ )**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Soal 1	0,665	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{table}$ dengan $n= 62$ pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh 0,2091	Valid
Soal 2	0,402		Valid
Soal 3	0,424		Valid
Soal 4	0,417		Valid
Soal 5	0,366		Valid
Soal 6	0,497		Valid
Soal 7	0,665		Valid
Soal 8	0,489		Valid
Soal 9	0,216		Valid
Soal 10	0,243		Valid
Soal 11	0,417		Valid

Sumber: Hasil *output* ,SPSS Versi 23 (data diolah)

Dari hasil uji validitas di atas bahwa kesehatan kerja ( $X_2$ ) dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan valid karena  $r_{hitung} >$  dari nilai  $r_{tabel}$  (dapat dilihat dari lampiran).

c. Hasil uji validitas kinerja karyawan (Y)

**Tabel 4.10**  
**Uji validitas Kinerja karyawan ( $X_1$ )**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Soal 1	0,960		Valid
Soal 2	0,959		Valid

Soal 3	0,270	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 62$ pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh 0,2091	Valid
Soal 4	0,924		Valid
Soal 5	0,295		Valid
Soal 6	0,959		Valid
Soal 7	0,671		Valid
Soal 8	0,959		Valid
Soal 9	0,960		Valid
Soal 10	0,578		Valid
Soal 11	0,924		Valid
Soal 12	0,671		Valid

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 23 (data diolah)

Dari hasil uji validitas di atas bahwa kesehatan kerja ( $X_2$ ) dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan valid karena  $r_{hitung} >$  dari nilai  $r_{tabel}$  (dapat dilihat dari lampiran).

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

### a. Uji Reliabilitas keselamatan kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel  $X_1$  (keselamatan kerja) sebesar 0,672. Suatu variabel yang dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

**Tabel 5.1**  
**Hasil Uji Reliabilitas keselamatan kerja ( $X_1$ )**

Cronbach's Alpha	N of Items
.672	12

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Jadi dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument peneliti tersebut dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  atau ( $0,672 > 0,60$ ).

b. Uji Reliabilitas Kesehatan Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel  $X_2$ ( kesehatan kerja ) sebesar 0,678. Suatu variabel yang dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>0,60$ .

**Tabel 5.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas kesehatan kerja ( $X_2$ )**

Cronbach's Alpha	N of Items
.678	11

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Jadi dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument peneliti tersebut dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha*  $>0,60$  atau (  $0,678 > 0,60$  ).

c. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Y ( Kinerja Karyawan ) sebesar 0,744. Suatu variabel yang dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>0,60$ .

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	12

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Jadi dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument peneliti tersebut dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha*  $>0,60$  atau ( $0,744 > 0,60$ ).

### 3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Adapun hipotesa yang di uji adalah sebagai berikut:

$H_0$  = Sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

$H_a$  = Sampel tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Dalam penelitian ini peneliti menguji normalitas dengan SPSS Versi 23 berdasarkan uji *Kolmogrov Smirnov*. Dengan kriteria pengujian:

- a. Jika signifikansi yang diperoleh  $> \alpha$  (signifikansi yang ditetapkan) maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, atau dalam artian sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi yang diperoleh  $< \alpha$  (signifikansi yang ditetapkan) maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, atau dalam artian sampel tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

**Tabel 5.4**  
**Hasil Uji Normalitas**

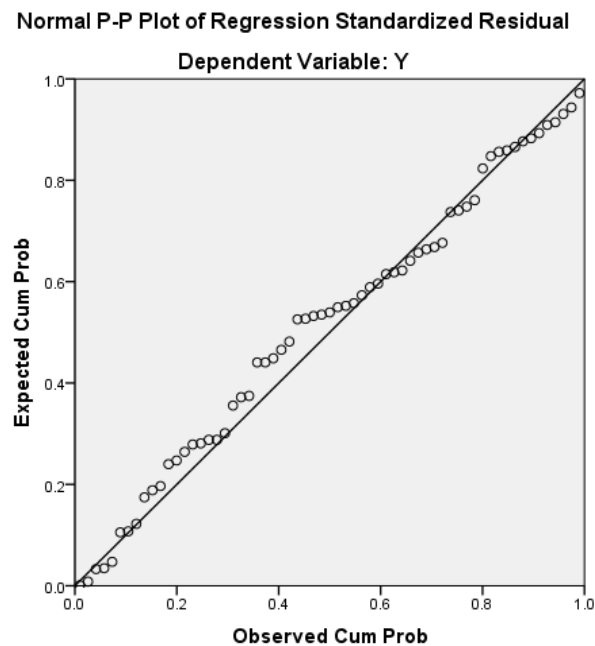
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.23813196

Most Extreme Differences	Absolute Positive	.098
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil peneliti (data diolah)

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,200 > 0,1$  maka  $H_0$  maka diterima.

**Gambar 3.1**  
**Metode grafik uji normalitas**



Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal maka data tersebut dapat dikatakan normal.

#### 4. Hasil Uji Linieritas



Uji linieritas dilakukan untuk melihat apakah variabel dependen (X) dan variabel independen (Y) membentuk garis linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan cara menguji signifikansi dan uji linear, berikut ini uji linear yang dilakukan:

$H_0$  = Terjadi regresi linier

$H_a$  = tidak terjadi linier

Dengan kriteria pengujian jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, sehingga kesimpulannya terjadi hubungan linier, dan sebaliknya. Nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dari tabel distribusi F untuk probabilitas 0,1, derajat kebebasan (df) untuk pembilangan ( $N1$ ) = k-1 dan df untuk penyebut ( $N2$ ) = n-k, k adalah jumlah parameter dalam persamaan (jumlah variabel penelitian), dan n adalah jumlah sampel. Sehingga dalam penelitian ini, df  $N1$  = 3, dan df  $N2$  = 63 - 3 = 60 yang berarti baris ke 60 di kolom ke 2 dan diperoleh nilai  $F_{tabel}$  = 3,15

Hasil uji linieritas untuk variabel keselamatan ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (3,257 > 3,15). Berikut ini, tabel uji linieritas untuk variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Linieritas Keselamatan kerja dengan Kinerja Karyawan**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	32.406	1	32.406	3.257	.076 <sup>b</sup>
Residual	606.864	61	9.949		
Total	639.270	62			

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah).

Variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) dan variabel kinerja karyawan (Y), menunjukkan terjadi regresi yang linier nilai  $F_{hitung} = 6.047 >$  nilai  $F_{tabel} 3,15$  maka  $H_0$  diterima kesimpulannya terjadi regresi linier. Berikut uji linieritas untuk variabel  $X_2$  dengan variabel Y:

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Linieritas Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	69.534	1	69.534	6.047	.017 <sup>b</sup>
Residual	701.450	61	11.499		
Total	770.984	62			

Sumber: Hasil penelitian (data diolah)

## 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana ada hubungan linier secara sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Peneliti akan mengujinya melalui program SPSS Versi 23. Secara model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas adalah: jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai *Variance Inflation Factor*  $VIF < 10$ .

**Tabel 5.7**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.262	3.816
	X2	.262	3.816

Sumber: Hasil penelitian (data diolah)

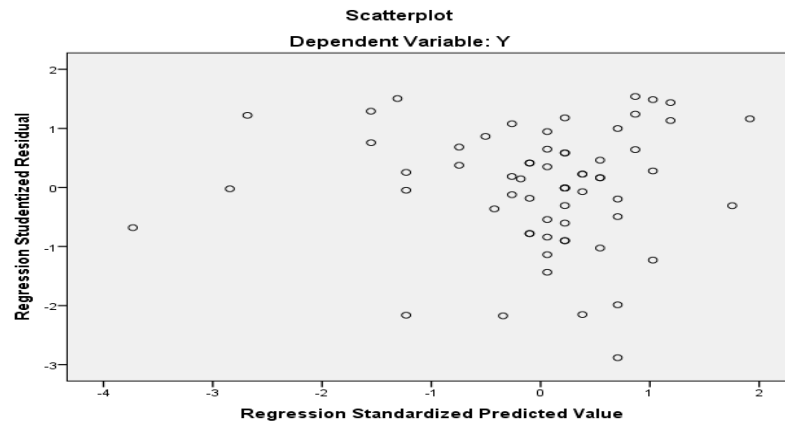
Berdasarkan nilai tabel di atas dapat diketahui nilai VIF dari tabel variabel keselamatan ( $X_1$ ) = 3,816 < 10, nilai VIF variabel kesehatan ( $X_2$ ) = 3,816 < 10. Berdasarkan nilai VIF disimpulkan bahwa variabel keselamatan ( $X_1$ ) dan kesehatan ( $X_2$ ) dari multikolinearitas.

Sementara itu nilai *tolerance* untuk variabel keselamatan ( $X_1$ ) = 0,262 > 0,1, dan variabel kesehatan ( $X_2$ ) = 0,262 > 0,1. Berdasarkan penilaian dari tabel di atas maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

#### b. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

### **Gambar 4.1** **Metode Grafik Heterokedastisitas**



## 6. Hasil Analisa Regresi Berganda

Analisa regresi berganda (*multiple regression*) berguna untuk mencari pengaruh dua variabel prediktor atau mencari hubungan fungsional dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel *dependent*, atau untuk meramalkan dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel *independent*. Dalam hal ini penulis menggunakan SPSS Versi 23 untuk mencari hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil uji analisa berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.8**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	43.102	5.847		7.371	.000
X1	.583	.223	.596	2.614	.011
X2	.825	.232	.812	3.563	.001

Sumber: Hasil peneliti (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *Unstandardized Coefficients* bagian kolom B, maka persamaan analisa regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

$\alpha$  = konstanta

$b_1$  = koefisien untuk variabel keselamatan kerja

$b_2$  = koefisien untuk variabel kesehatan kerja

e = eror

$X_1$  = Keselamatan kerja

$X_2$  = Kesehatan kerja

Sehingga, Kinerja Karyawan = 43,102 + 0,583 keselamatan kerja + 0,825 kesehatan kerja. Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 43,102 artinya apabila variabel keselamatan dan kesehatan dianggap konstanta atau 0, maka kinerja karyawan bernilai positif sebesar 43,102.
- b. Koefisien regresi variabel keselamatan = 0,583 artinya apabila nilai/jumlah keselamatan meningkat 1, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 58,3%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara keselamatan dengan kinerja karyawan, semakin naik/jumlah keselamatan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi variabel kesehatan = 0,825 artinya apabila nilai/jumlah kesehatan meningkat 1, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 82,5%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi

hubungan positif antara kesehatan dengan kinerja karyawan, semakin naik/jumlah kesehatan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

## 7. Uji Hipotesa

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

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur presentase total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi. Jika nilainya mendekati 1 maka model regresi semakin mendekati kecocokan dengan model yang sebenarnya artinya ada hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas yang menjelaskannya. Hasil untuk uji  $R^2$  adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi  $R^2$**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.428 <sup>a</sup>	.183	.156	3.292

Sumber: Hasil peneliti (data diolah)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai  $R^2$  (*Adjusted R Square*)= 0,156 mendekati 1. Hal ini menunjukkan bahwa 15,6% variabel keselamatan dan kesehatan memengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan 84,4% (100 – 15,6) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini yakni :

### b. Uji t (Parsial)

Ketentuan uji t adalah jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sedangkan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika dan jika nilai Sig  $< 0,1$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Nilai  $t_{tabel}$  dapat dicari pada  $\alpha = 10\%$  (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) = n-k, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, jadi df = 63-3 = 60, dengan pengujian dua sisi (signifikasi = 0,05), maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  1,670.

**Tabel 5.10**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	43.102	5.847		7.371	.000
X1	.583	.223	.596	2.614	.011
X2	.825	.232	.812	3.563	.001

Sumber: Hasil peneliti (data diolah)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  keselamatan ( $X_1$ ) = 2,614  $>$   $t_{tabel}$  1,672 maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, sehingga kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikasi antara keselamatan terhadap kinerja karyawan.

Nilai  $t_{hitung}$  kesehatan ( $X_2$ ) = 3,563  $>$   $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikasi antara kualitas terhadap kinerja karyawan.

c. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y). dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_a$ ) secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_a$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dari tabel distribusi F untuk probabilitas 0,05, derajat kebebasan (df) untuk pembilang ( $N_1$ ) = k-1, dan df untuk penyebut ( $N_2$ ) = n- k, k adalah jumlah parameter dalam persamaan (jumlah variabel penelitian), dan n adalah jumlah sampel. Sehingga dalam penelitian ini, df  $N_1 = 2$  dan df  $N_2 = 63 - 3 = 60$ , yang berarti ke 60 di kolom ke 2 dan diperoleh nilai  $F_{tabel} = 3,15$ .

**Tabel 6.1**  
**Hasil Uji F(Simultan)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	145.836	2	72.918	6.730	.002 <sup>b</sup>
Residual	650.101	60	10.835		
Total	795.937	62			

Sumber: Hasil peneliti (data diolah)

Berdasarkan tabel tersebut nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah  $6,730 > F_{tabel} = 3,15$ , maka variabel bebas yaitu keselamatan dan



kesehatan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Karet Di Panompuan. Dari hasil analisa data yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS Versi 23 diketahui bahwa:

1. Hasil uji untuk 35 item pertanyaan dari 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat untuk diketahui memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dimana  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 10% dengan derajat kebebasan (df) = n-2, atau  $df = 63 - 2 = 61$  adalah 0,2091, sedangkan nilai  $r_{hitung}$  dapat dilihat pada hasil *Corrected Item-Total Correlation*. Karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif maka dari 35 item pertanyaan dinyatakan valid. Selanjutnya uji reliabilitas diketahui bahwa dari kedua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y) memiliki *Cronbach Alpha* > 0,6 sehingga item pertanyaan pada kuesioner juga dapat dinyatakan reliabel.
2. Hasil uji normalitas dengan SPSS Versi 23 berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov*, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,200 < 0,1$  maka  $H_0$  diterima sehingga kesimpulannya adalah sampel berasal dari populasi yang berdistribusi linier.
3. Hasil uji linieritas untuk variabel bebas (X) terdiri dari dua variabel yaitu keselamatan ( $X_1$ ), kesehatan ( $X_2$ ) dengan variabel terikat yaitu

kinerja karyawan (Y), menunjukkan terjadi regresi yang linier dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, kesimpulannya terjadi regresi linier.

4. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan penelitian ini bebas dari multikolinearitas, hal ini dapat berdasarkan nilai VIF yang menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu keselamatan ( $X_1$ ), kesehatan ( $X_2$ )  $< 10$ . Dan berdasarkan nilai *tolerance* variabel keselamatan ( $X_1$ ), dan kesehatan ( $X_2$ )  $> 0,1$ .
5. Berdasarkan gambar tersebut tidak ditemukan pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.
6. Persamaan analisa regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sehingga,

$$\text{Kinerja karyawan} = 43,102 + 0,583 \text{ keselamatan} + 0,825 \text{ kesehatan.}$$

7. Hasil nilai  $R^2$  (*Adjusted R Square*) = 0,156 mendekati 1. Hal ini menunjukkan bahwa 15,6% variabel keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 84,4% (100 – 15,6) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini,
8. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel bebas ( $X_1$ ) dan kesehatan ( $X_2$ )  $> t_{tabel}$  1,670 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga kesimpulannya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara

variabel bebas dan ( keselamatan  $X_1$ ), ( kesehatan  $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan.

9. Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah  $6,730 > F_{tabel} = 3,15$  maka variabel bebas yaitu keselamatan dan kesehatan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang sedemikian rupa agar memperoleh hasil semaksimal mungkin. Namun, dalam prosesnya untuk memperoleh hasil yang sempurna tidaklah mudah, sebab dalam penelitian ini, peneliti memiliki beberapa keterbatasan. Berikut ini beberapa keterbatasan peneliti dalam penelitian ini:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan.
2. Keterbatasan waktu, tenaga dan dana penelitian yang kurang mencukupi untuk penelitian yang lebih maksimal/ lanjut.
3. Dalam penyebaran angket, peneliti tidak mengetahui kejujuran responden dalam menjawab item pertanyaan yang diberikan dan peneliti mampu mengontrol karyawan di pabrik dalam menjawabnya berdasarkan fakta atau hanya asal menjawabnya saja.

Walaupun demikian, peneliti berusaha dengan maksimal agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak, skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.



## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dalam skripsi ini, maka penulis menghindari beberapa kesimpulan:

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil Hasil nilai  $R^2$  (*Adjusted R Square*) = 0,156 mendekati 1. Hal ini menunjukkan bahwa 0,156 atau 15,6% variabel keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 84,4% ( $100 - 15,6$ ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini,
2. Hasil uji t dengan taraf signifikansi 10% menunjukkan bahwa variabel keselamatan nilai  $t_{hitung} 2,614 > t_{tabel} 1,670$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan variabel kesehatan nilai  $t_{hitung} 3,563 > t_{tabel} 1,670$ , sehingga kesimpulannya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan ( keselamatan  $X_1$ ), ( kesehatan  $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah  $6,730 > F_{tabel} = 3,15$  maka variabel bebas yaitu keselamatan dan kesehatan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

### **B. Saran**

Adapun saran yang bisa diberikan setelah melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk peneliti selanjutnya agar bisa meneliti lebih spesifik lagi karena masih banyak indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. KIRANA SAPTA di Panompuan.
2. Perusahaan tetap meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di perusahaan yang telah diterapkan selama ini agar kinerja karyawan semakin meningkat.
3. Perusahaan perlu memperhatikan apakah peraturan dan prosedur yang sudah berlaku dijalankan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen. Serta yang paling penting adalah menciptakan kesadaran yang tinggi kepada semua karyawan terhadap pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja.

## DaftarPustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung : PT Refika Aditama, 2012).
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Jakarta: PT RemajaRosdakarya , 2011).
- Abdurrahman Futhono, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : RinekaCipta, 2009).
- Akdon, *Strategic Manajemen* (Bandung :Alfabeta, 2011).
- Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi* (Yogyakarta: PustakaPelajar, 2004).
- Bathos, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta :BumiAksara, 2004).
- Bambang Prasetyo & Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 2005).
- Departemen Agama RI, *Al – Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2010).
- Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2008).
- Etta Mamang Sangadji & Sopiah, *Perilaku Konsumen Pendekatan Praktis Disertasi Himpunan Jurnal Penelitian* (Yogyakarta: Andi, 2013).
- Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015)
- Hedjrachman & Husnan, *Manajemen Personalialia* (Yogyakarta : Penerbit BPFE, Edisi ke-4, 2002)..
- Gary Dessler, *Manajemen Personalialia: Teknik dan Konsep*( Jakarta: Erlangga, 1986).
- Ike kusdyah Racmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008).
- IkaYunia Fauziah, *Etika Binis Dalam Islam* (Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri, 2003).
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2009)
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Raja Frafindo, 2015)

- Methis and Jacson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penerbit Selemba Empat, 2002).
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Nur Asnawi dan Mayluri, *Metode Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UN Maliki Press, 2011).
- Rika Hampuh Hadiguna, *Manajemen Pabrik: Pendekatan Sistem Untuk Efisiensi dan Efektifitas* (Jakarta: BumiAksara, 2009).
- Sarwono Jonatan, *Metode Riset Skripsi, Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS* (Jakarta: PT. Elex Media Komputind, 2012).
- Setiawan & Dwi Endah Kusrini, *Ekonometrika* (Yogyakarta: CV Andi, 2010).
- Soekidjo Notoamodjo, *Etika dan Hukum Kesehatan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)
- Suharsini Arikunto, *Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012).
- Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan lisrelteoi dan Aplikasi Data Penelitian* (Bandung: ALFABETA, 2015).
- Sinambela Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016).
- Surya Darma, *Manajemen Kerja*, (Yogyakarta :PustakaPelajar, 2005).
- Syarifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta :PustakaPelajar, 2004).
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001).
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*(Jakarta:PT Raja GrafindoPersada, 2008).



## **CURUCULUM VITAE**

### **(Daftar Riwayat Hidup)**

#### **DATA PRIBADI**

Nama : Wiwik Susanti Sitompul  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, tanggal lahir : Padangsidempuan, 25 Mei 1996  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Agama : Islam  
Alamat Lengkap : Jl. Dr. Pinayungan. Dlt/ Kp. Tobat (Gg. Bersama)  
Telepon/No. HP : 0822-9445-0683

#### **NAMA ORANG TUA**

Ayah : (Alm) Shaleh Sitompul  
Ibu : Mardiana Pohan

#### **LATAR BELAKANG PENDIDIKAN**

Tahun 2002-2008 : SD Negeri 200109/14 Padangsidempuan  
Tahun 2008-2011 : SMP Negeri 4 Padangsidempuan  
Tahun 2011-2014 : SMA Negeri 6 Padangsidempuan  
Tahun 2014-2018 : Program Sarjana (Strata-1) Ekonomi Syari'ah IAIN  
Padangsidempuan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ht. Rizal Nurdin Km 4,5Sihitang, Padangsidimpuan, 22733  
Telepon(0634) 22080 Faximile(0634) 24022

Nomor : B- /In.14/G.6a./PP.00.1/03/2018 Maret 2018  
Lampiran : -  
Perihal : **Permohonan Kesediaan Menjadi Pembimbing Skripsi**

Yth.

Bapak/Ibu:

1. Dr. Abdul Nasser Hasibuan. SE.,M. Si
2. Ja'far Nasution, Lc, M.E.I

Di-

Tempat

Assalamu'alaikumWr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Wiwik Susanti  
Nim : 1440200091  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul : **Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Karet PT. KIRANA SAPTA Di Panompuan**

Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak /Ibu menjadi Pembimbing I dan Pembimbing II penelitian penulisan skripsi mahasiswa yang dimaksud.

Demikian disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.  
Wassalamu'alaikumWr. Wb.

Mengetahui  
Dekan,

Ketua Jurusan

Dr.H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag  
NIP. 19731128 200112 1 001

Muhammad Isa, S.T., M.M  
NIP. 19800605 201101 1 003

**PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING**

Bersedia/TidakBersedia  
Pembimbing I

Bersedia/TidakBersedia  
Pembimbing II

Dr. Abdul Nasser Hasibuan. SE.,M. Si  
NIP. 19790525 200604 1 004

Ja'far Nasution, Lc,M.E.I

## LAMPIRAN 1

### SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

**Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik karet PT. KIRANA SAPTA Di Panompuan**

yang disusun oleh:

Nama : WIWIK SUSANTI SITOMPUL

NIM : 14 402 00091

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah-2

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan, masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan, 2018

**Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd**

**LEMBAR VALIDASI**  
**ANGKET KESELAMATAN KERJA**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No Soal	V	VR	TV
JaminanKeselamatanKerja	1,2			
Alat pelindung diri	3,4,5			
Pengawasan yang ketat	6,7			
Konsisikerja yang tertibdanaman	8,9,10			

Catatan:

.....  
.....  
.....

Padangsidimpuan, 2018  
Validator

**Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd**

**LEMBAR VALIDASI**  
**ANGKET KESEHATAN KERJA**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No Soal	V	VR	TV
Kondisi/keadaanberbahaya	1,2			
Pelayanan kesehatn kerja	3,4,5			
Pencegahan penyakit akibat kerja	6,7,8			
Syarat kesehatan kerja	9,10			

Catatan:

.....  
.....  
.....

Padangsidimpuan,  
Validator

2018

**Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd**

**LEMBAR VALIDASI**  
**ANGKET KINERJA KARYAWAN**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No Soal	V	VR	TV
Sikap				
Kualitas dan kuantitas				
Motivasikerja				
Tingkat Prestasi				
Disiplin				

Catatan:

.....  
.....  
.....

Padangsidimpuan,                                  2018  
Validator

**Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd**

## Lampiran 2

### **KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK KARET PT. KIRANA SAPTA DI PANOMPUAN**

#### Identitas Responden

Nama : .....

Usia :.....

Pendidikan Terakhir:.....

#### Daftar pertanyaan

Kami memohon kesediaan saudara untuk menjawab pertanyaan – pertanyaan berikut ini, dengan mengisi titik – titik dan memberi tanda countreng (√) pada kotak yang tersedia :

- |               |                                  |
|---------------|----------------------------------|
| <b>Skor 5</b> | <b>Sangat Setuju (SS)</b>        |
| <b>Skor 4</b> | <b>Setuju (S)</b>                |
| <b>Skor 3</b> | <b>Kurang Setuju (KS)</b>        |
| <b>Skor 2</b> | <b>Tidak Setuju (TS)</b>         |
| <b>Skor 1</b> | <b>Sangat Tidak Setuju (STS)</b> |

**LEMBAR KUESIONER**  
**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK KARET PT. KIRANA SAPTA DI**  
**PANOMPUAN**

Kepada Yth,

Saudara

Di

Tempat

1. Dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti mohon kesediaan Saudara untuk mengisi daftar pertanyaan – pertanyaan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.
2. Kuesioner ini dibuat untuk memperoleh syarat untuk menyelesaikan studi pada program Sarjana Ekonomi dan Bisnis Islam dalam bidang Ekonomi Syariah dengan judul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Karet Pt. Kirana Sapta Di Panompuan
3. Atas kesedian saudara meluangkan waktu untuk membantu peneliti mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti,

WIWIK SUSANTI STP  
NIM. 14 402 00091



### Lampiran 3

#### Angket Keselamatan Kerja

No	Indikator	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
			SS	S	KS	TS	STS
1.	Jaminan	1. Perusahaan memberikan keamanan lingkungan kerja.					
		2. Perusahaan memberikan jaminan keselamatan bagi karyawan.					
2.	Alat pelindung diri	3. Alat yang di pakai dapat melindungi pekerja dari bahaya kerja					
		4. Alat yang dipakai mempermudah karyawan dalam bekerja.					
		5. Saya merasa aman menggunakan alat pelindung diri					
3.	Pengawasan	6. Ada pengawasan dalam bekerja					
		7. Pengawasan yang ketat membuat saya malas					
4.	Kondisi kerja yang tertib dan aman	8. Penerangan di tempat kerja.					
		9. Kebisingan yang tidak dikehendaki akan terjadi sewaktu bekerja.					
		10. Peralatan kerja dalam kondisi layak pakai.					

### Angket Kesehatan Kerja

No	Indikator	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
			SS	S	KS	TS	STS
1.	Kondisi/keadaan berbahaya	1. Keadaan tempat bekerja saya berbahaya.					
		2. Kondisi tempat yang berbahaya telah diberi tanda.					
2.	Pelayanan kesehatan kerja	3. Perusahaan memberikan pelayanan berupah klinik					
		4. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kerja seperti kartu BPJS					
3.	Pencegahan penyakit akibat kerja	5. Saat bekerja karyawan menggunakan masker					
		6. Saat bekerja karyawan menggunakan sepatu					
4.	Syarat kesehatan kerja	7. Saya mendapatkan pemeriksaan kesehatan fisik sebelum bekerja					
		8. Saya mendapatkan cuti kerja saat sakit.					
5.	Lingkungan kerja	9. Saya bekerja di lingkungan yang bersih.					
		10. Perusahaan memiliki petugas kebersihan.					
		11. Saya bekerja di lingkungan yang sehat.					

### Angket Kinerja Perusahaan

No	Indikator	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
			SS	S	KS	TS	STS
1.	Sikap	1. Jika pekerjaan belum selesai saya tertekan.					
		2. Pikiran saya sulit untuk terpusat pada pekerjaan.					
		3. Saya merasa puas bekerja di sini.					
2.	Kualitas dan kuantitas	4. Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
		5. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
3.	Motivasi kerja	6. Gaji memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik					
		7. Saya mempunyai kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
		8. Saya bertanggung jawab terhadap kualitas kerja					
4.	Tingkat Prestasi	9. Karyawan berprestasi diberi reward/penghargaan.					
		10. Saya berusaha bekerja melebihi target.					
5.	Disiplin	11. Saya menggunakan waktu secara maksimal dalam bekerja					
		12. Saya datang lebih awal sebelum jam kerja dimulai.					

## Lampiran 4

### Angket Keselamatan kerja

Responden	Skor Item										skor total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	46
2	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	45
3	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	43
4	4	5	3	5	3	3	5	5	5	5	43
5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
6	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
7	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	43
8	4	5	3	4	3	3	4	5	5	5	41
9	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	46
10	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
11	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
12	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	46
13	4	5	3	5	5	3	4	5	5	5	44
14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
15	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
17	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	47
18	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
19	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
20	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
21	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
22	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
23	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
24	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
25	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
26	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	44
27	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
28	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
29	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
30	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	44
31	4	5	3	5	5	3	4	5	5	4	43
32	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
34	5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	43
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
36	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
37	4	4	3	5	4	3	4	5	4	5	41
38	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45
39	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	44
40	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	43
41	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	43
42	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45

43	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
43	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
44	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
45	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	45
46	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46
47	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	45
48	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	41
49	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
50	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
51	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
52	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	44
53	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
54	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	45
55	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
56	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
57	4	5	2	5	5	4	4	5	5	4	43
58	5	4	3	4	4	3	5	5	4	5	42
59	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	43
60	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
62	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
63	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47

### Angket Kesehatan Kerja

Responden	Skor Item											skor total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	4	5	5	2	5	4	4	5	4	5	47
2	4	4	5	4	1	4	4	4	5	3	4	42
3	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	46
4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	5	44
5	4	4	5	5	1	5	4	4	5	3	5	45
6	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	39
7	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	41
8	4	4	5	3	1	4	4	4	4	4	3	40
9	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	42
10	4	3	4	3	5	5	4	3	5	5	3	44
11	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	50
12	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	46
13	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	45
14	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	47
15	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	45
16	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	52
17	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	53
19	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	52
20	4	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	49
21	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	51
22	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	47
23	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	44
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
25	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	50
26	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	49
27	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	50
28	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	51
29	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	46
30	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	48
31	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	46
32	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	48
34	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	44
35	3	4	3	4	2	4	3	5	5	5	4	42
36	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	43
37	1	4	2	4	4	3	1	4	5	3	4	35
38	5	3	3	5	3	4	5	3	4	4	5	44
39	4	5	5	4	1	4	4	3	2	4	4	40
40	4	3	4	4	2	5	4	3	3	4	4	40
41	4	4	5	5	1	4	4	4	4	5	5	45
42	4	5	5	5	3	5	4	5	3	2	5	46
43	4	5	4	4	3	5	4	5	5	3	4	46
43	4	4	5	5	1	5	4	4	4	5	5	46

44	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	44
45	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	44
46	4	5	4	5	1	4	4	5	4	2	5	43
47	4	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	49
48	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	51
49	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	46
50	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	47
51	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	45
52	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	45
53	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	5	47
54	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	49
55	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	52
56	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	49
57	4	5	5	4	5	4	4	5	4	2	4	46
58	5	2	4	5	3	5	5	3	5	3	5	45
59	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4	5	46
60	5	3	5	5	3	4	5	3	5	5	5	48
61	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	48
62	4	5	5	5	4	4	4	5	3	2	5	46
63	5	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	44

## Kinerja Karyawan

Responden	Skor Item												skor total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	52
2	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	52
3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	3	5	4	52
4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	51
5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	54
6	3	3	3	1	3	5	5	5	5	5	3	4	45
7	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	48
8	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	55
9	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	54
10	4	4	3	3	4	5	3	5	3	3	3	3	43
11	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
12	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	5	44
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	48
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	45
15	4	5	5	3	4	3	3	3	3	5	5	4	47
16	5	4	4	5	5	6	5	6	5	4	4	5	58
17	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	55
18	5	4	4	5	5	6	5	6	5	4	4	5	58
19	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	53
20	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	52
21	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	54
22	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	52
23	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	50
24	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	53
25	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	4	52
26	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	56
27	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	58
29	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	56
30	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	54
31	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	49
32	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	49
34	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	53
35	5	4	2	5	3	5	4	5	4	5	3	5	50
36	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4	55
37	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	52
38	5	5	3	3	4	3	5	3	5	5	3	5	49
39	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	53
40	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	52
41	1	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	49
42	4	5	4	5	3	5	3	5	5	5	4	4	52
43	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	3	51
44	4	4	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	52



45	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	51
46	4	3	4	4	2	5	5	5	4	3	5	5	49
47	4	3	5	4	2	5	5	5	5	5	4	4	51
48	4	3	4	5	1	4	3	4	4	4	4	3	43
49	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	2	49
50	3	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	49
51	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	53
52	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	50
53	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	55
54	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	53
56	4	4	5	5	4	3	5	3	3	5	5	5	51
57	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	57
58	3	4	5	3	3	4	5	4	5	4	5	1	46
59	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	2	50
60	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	54
61	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	54
62	5	4	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	53
63	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	53



s7	Pearson Correlation	.685*	.010	.263*	.128	.010	.281*	1	-.051	.061	.235	.171	.171	.520**
	Sig. (2-tailed)	.000	.937	.037	.317	.937	.026		.693	.635	.064	.181	.181	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
s8	Pearson Correlation	.089	.165	.080	.116	.165	.142	-.051	1	-.023	-.213	-.048	-.048	.295*
	Sig. (2-tailed)	.488	.197	.533	.364	.197	.265	.693		.856	.094	.711	.711	.019
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
s9	Pearson Correlation	-.011	.082	-.134	-.107	.082	.015	.061	-.023	1	.146	.008	.008	.277*
	Sig. (2-tailed)	.929	.523	.296	.406	.523	.907	.635	.856		.254	.950	.950	.028
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
s10	Pearson Correlation	.241	-.033	-.029	-.222	-.033	.057	.235	-.213	.146	1	.001	.001	.254*
	Sig. (2-tailed)	.057	.799	.824	.081	.799	.660	.064	.094	.254		.997	.997	.044
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
s11	Pearson Correlation	.089	-.056	.179	.632**	-.056	.136	.171	-.048	.008	.001	1	1.000**	.452**
	Sig. (2-tailed)	.489	.665	.160	.000	.665	.289	.181	.711	.950	.997		.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
s12	Pearson Correlation	.089	-.056	.179	.632**	-.056	.136	.171	-.048	.008	.001	1.000**	1	.452**
	Sig. (2-tailed)	.489	.665	.160	.000	.665	.289	.181	.711	.950	.997	.000		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	.471*	.590*	.289*	.278*	.590*	.375*	.520*	.295*	.277*	.254*	.452**	.452**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022	.028	.000	.002	.000	.019	.028	.044	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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



s10	Pearson Correlation	.255*	-.199	.057	-.141	-.039	.057	.255*	-.213	.146	1	-.141	.234
	Sig. (2-tailed)	.044	.117	.658	.272	.761	.660	.044	.094	.254		.272	.065
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
s11	Pearson Correlation	.189	.016	.127	1.000**	-.073	.150	.189	.137	-.066	-.141	1	.417**
	Sig. (2-tailed)	.139	.901	.320	.000	.572	.242	.139	.285	.605	.272		.001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	.665*	.402**	.424**	.417**	.366*	.497*	.665**	.489*	.216	.234	.417*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.001	.003	.000	.000	.000	.090	.065	.001	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	1.000	.000	.927	.000	.000	.000	.010	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
s8	Pearson Correlation	.974*	1.000**	.230	.862*	.208	1.000**	.546**	1	.974**	.518*	.862**	.546*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.069	.000	.101	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
s9	Pearson Correlation	1.000**	.974*	.193	.890*	.238	.974*	.527**	.974**	1	.541*	.890**	.527*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.129	.000	.061	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
s10	Pearson Correlation	.541*	.518*	-.063	.524*	.020	.518*	.324**	.518**	.541**	1	.524**	.324*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.627	.000	.878	.000	.010	.000	.000	.000	.000	.010
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
s11	Pearson Correlation	.890*	.862*	.161	1.000**	.190	.862*	.598**	.862**	.890**	.524*	1	.598*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.207	.000	.137	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
s12	Pearson Correlation	.527*	.546*	.000	.598*	.012	.546*	1.000**	.546**	.527**	.324*	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	1.000	.000	.927	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
total	Pearson Correlation	.960*	.959*	.270*	.924*	.295*	.959*	.671**	.959**	.960**	.578*	.924**	.671*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.032	.000	.019	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

## Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Keselamatan ( $X_1$ )

Cronbach's Alpha	N of Items
.672	12

b. Uji Reliabilitas Kesehatan ( $X_2$ )

Cronbach's Alpha	N of Items
.678	11

c. Uji Reliabilitas Kinerja karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	12

## Hasil Uji Normalitas

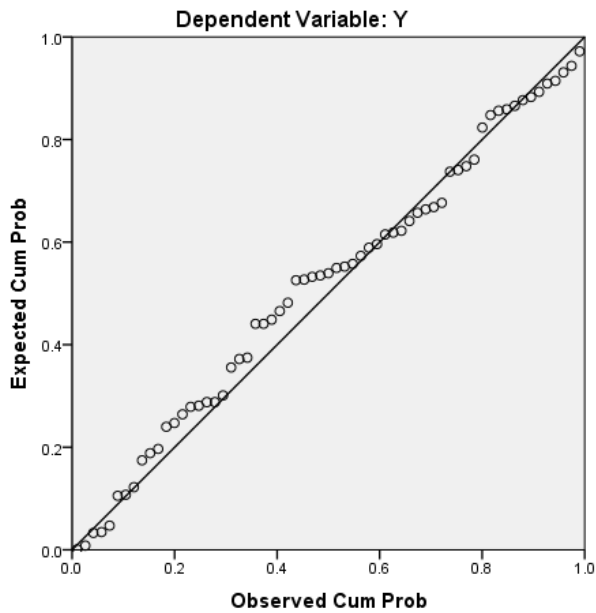
### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.23813196
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.051
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
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.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Uji Linieritas X<sub>1</sub>**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.917	6.752		6.653	.000
	Y	.104	.130	.102	.799	.427

a. Dependent Variable: X1

**Uji Linieritas X<sub>2</sub>**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.721	6.234		4.928	.000
	Y	.296	.120	.300	2.459	.017

a. Dependent Variable: X2

**Uji Multikolinieritas**

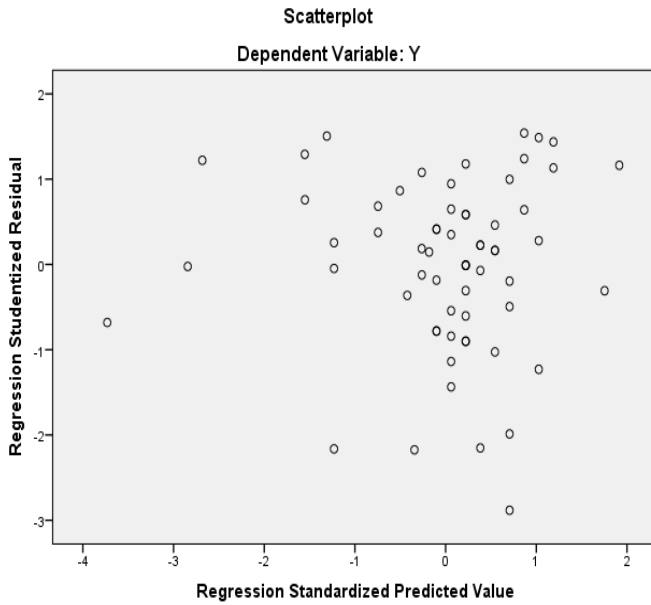
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	43.102	5.847		7.371	.000		
	X1	.583	.223	.596	2.614	.011	.262	3.816
	X2	.825	.232	.812	3.563	.001	.262	3.816

a. Dependent Variable: Y

### Uji Heterokedastisitas



### Uji Regresi Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.102	5.847		7.371	.000
	X1	.583	.223	.596	2.614	.011
	X2	.825	.232	.812	3.563	.001

a. Dependent Variable: Y

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.428 <sup>a</sup>	.183	.156	3.292

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

### Uji t

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

Standardized Coefficients		t	Sig.
Beta			
		7.371	.000
.596		2.614	.011
.812		3.563	.001

### Uji f

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.836	2	72.918	6.730	.002 <sup>b</sup>
	Residual	650.101	60	10.835		
	Total	795.937	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1





Alat pelindung kerja, (Safety Belt) helm supir forklift dan supir Loader



Alat pelindung diri sepatu safety.



Alat pelindung diri Sepatu Bot



Alat pelindung diri sarung tangan untuk karyawan pers packing