



**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SAGO NAULI KECAMATAN SINUNUKAN**

SKRIPSI

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

Oleh

**SITI RAYANI
NIM. 13 230 0128**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

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

2017



**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SAGO NAULI KECAMATAN SINUNUKAN**

SKRIPSI

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

Oleh

**SITI RAYANI
NIM. 13 230 0128**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

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

2017



**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SAGO NAULI KECAMATAN SINUNUKAN**

SKRIPSI

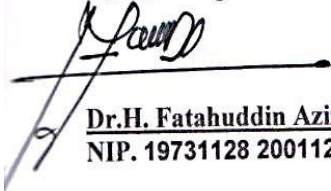
*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh:

**SITI RAYANI
NIM. 13 230 0128**

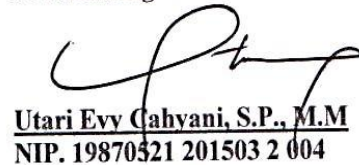
JURUSAN EKONOMI SYARIAH

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Utari Evy Cahyani, S.P., M.M
NIP. 19870321 201503 2 004

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

2017



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. **SITI RAYANI**
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksamplar

Padangsidimpuan, Mei 2017
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan
Di_
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

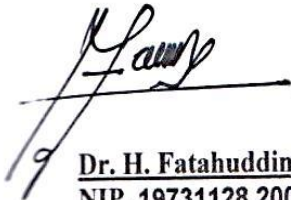
Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **SITI RAYANI** yang berjudul: **"Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan"**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima 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/ Ibu, kami ucapkan terima kasih.

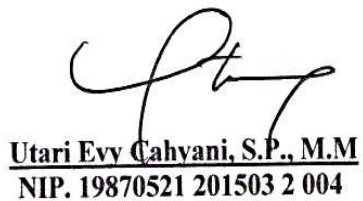
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I



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

PEMBIMBING II



Utari Evy Cahyani, S.P., M.M
NIP. 19870521 201503 2 004

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SITI RAYANI
NIM : 13 230 0128
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan**

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 08 Mei 2017
Pembuat Pernyataan,



SITI RAYANI
NIM. 13 230 0128



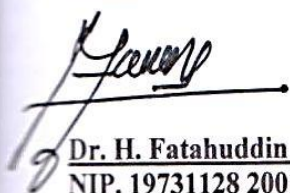
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
UJIAN MUNAQASYAH SARJANA

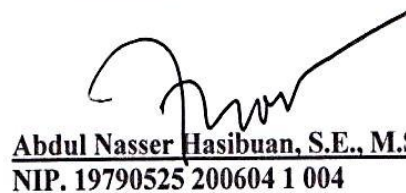
NAMA : SITI RAYANI
NIM : 13 230 0128
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sago Nauli
Kecamatan Sinunukan

Ketua

Sekretaris

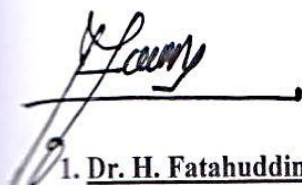


Dr. H. Fatahuiddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001



Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

Anggota



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



2. Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 19800605 201101 1 003



3. Mudzakkir Khotib Siregar, M.A
NIP. 19721121 199903 1 002



4. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah
Di : Padangsidempuan
Tanggal : 19 MEI 2017
Pukul : 14.00 s/d Selesai
Hasil/Nilai : 79 (B)
Predikat : Amat Baik
IPK : 3,41



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SAGO NAULI
KECAMATAN SINUNUKAN

NAMA : SITI RAYANI
NIM : 13 230 0128

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

Padangsidempuan, 05 Juni 2017

Dekan,



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

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Siti Rayani
Nim : 13 230 0128
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 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan”**. 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 : 08 Mei 2017

Yang menyatakan,



SITI RAYANI
NIM. 13 230 0128

ABSTRAK

Nama : Siti Rayani
NIM : 13 230 0128
Judul Skripsi : Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan

Latar belakang masalah penelitian ini adalah keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dan merupakan asset perusahaan. Dalam program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan masih ada karyawan yang tidak mengindahkan prosedur tersebut sehingga masih saja kecelakaan kerja terjadi khususnya pada karyawan di bagian produksi. Sehingga kinerja karyawan belum sepenuhnya meningkat dikarenakan masih ada terjadi kecelakaan saat melakukan pekerjaan akibat kelalaian karyawan sendiri. Hal ini dapat berdampak terhadap kinerja karyawan yaitu menurunnya kinerja karyawan. Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sehubungan dengan itu, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan kinerja sebagai aspek-aspek atau bagian-bagian tertentu dari keilmuan tersebut.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, dengan jumlah sampel 57 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, analisis regresi sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi (*R square*).

Dengan menggunakan program *SPSS Versi 21.0*, diperoleh hasil pengukuran regresi dengan terbentuknya persamaan; kinerja karyawan = 15,803+ 1,767 keselamatan dan kesehatan kerja, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada uji t menyatakan bahwa, keselamatan dan kesehatan kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,068 > 1,673$) dan tingkat signifikansi $< \alpha$ dan ($0,007 < \alpha$ ($0,05$)) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,574 hal ini berarti variasi variabel kinerja karyawan pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan dapat dijelaskan oleh keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 57,4%, dimana sisanya 42,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: keselamatan dan kesehatan kerja, kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR



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 dimana kelahirannya menjadi anugerah bagi umat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di dunia ini.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan” disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti banyak menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu peneliti menerima kritik dan saran pembaca. Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak-pihak yang telah memberi bantuan, motivasi, dan bimbingan hingga skripsi ini selesai. Peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL, selaku Rektor IAIN Padangsidempuan.
Kepada Bapak Drs. H. Irwan Shaleh Dalimunthe, M.Ag selaku Wakil Rektor bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Aswadi Lubis, S.E, M.Si selaku Wakil Rektor bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag selaku Wakil Rektor bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan. Bapak Darwis Harahap,

M.Si, selaku Wakil Dekan bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag selaku Wakil Dekan bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku wakil dekan bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Bapak Muhammad Isa, ST., MM selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag selaku pembimbing I dan Ibu Utari Evy Cahyani, S.P., M.M selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada penulis 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, bimbingan dan motivasi kepada peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
6. Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M. Ag selaku pembimbing akademik peneliti yang dengan ikhlas telah memberikan pengarahan, bimbingan, ilmu pengetahuan, dan motivasi kepada peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Teristimewa keluarga tercinta (**Ayahanda Doa Tampubolon, Ibunda Masriwan**, Kakak Nur dan Abang Ipar Heri, Kakak Jurnita dan Abang Ipar Dedi, Ito Mufidul dan Kakak Ipar Nisa, Kakak Eka Damayanti dan Abang Ipar Suhendra, Ito Sabban dan Kakak Ipar Yusrida, Adek tersayang Sabar Muddin Tampubolon, Nenek Maslan, Tulang Adil Parjuangan dan Nantulang

Lenni Marlina Nasution, Etek Alm. Nur Khakimah dan Udak Amin Caniago, Etek Mayani dan Udak Aswar, buat keponakan perdi, nurul, naila, salsabila, syafira, zahran, Indira dan syafiq) yang paling berjasa dan penulis sayangi dalam hidup ini. Karena keluarga selalu memberikan tempat istimewa bagi peneliti. Dan terutama untuk **Ayahanda Doa Tampubolon** dan **Ibunda Masriwan** tercinta yang telah bekerja keras dalam memberikan kebutuhan baik dari doa, serta memberikan dukungan moril dan material demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai kuliah di IAIN Padangsidimpuan. Semoga keluarga penulis dalam lindungan Allah Swt.

8. Untuk teman-teman ES-3 MB angkatan 2013 terutama kepada Fatma Yulita Pohan, Fauzan, Hasanuddin Harahap, Laily Wannahari, Mardianto, Masbulan Nasution, Nina Cendana, Siti Fatimah, Siti Febrianti, Sri Sahada dan rekan-rekan mahasiswa, terimakasih atas dukungan, saran dan semangat yang kalian tularkan kepada peneliti. Mudah-mudahan Allah mempermudah segala urusan kita.
9. Buat sahabat peneliti di Kost Sihitang yaitu Atikah Batubara, Elpi Marito Dongoran, Fitri Sari Dewi, Latifa Hannum, Nur Halimah Lubis, Nur Hasna dan Nur Syamsiah Siregar yang selalu menjadi teman terbaik peneliti.
10. Untuk keluarga besar UKK-KSEI Ittihad IAIN Padangsidimpuan, terimakasih atas dukungan, kebersamaan, ilmu, pengalaman, waktu, dan rasa kekeluargaan yang kalian berikan kepada peneliti untuk tetap semangat dalam berorganisasi, namun tetap mampu berprestasi dalam akademik.

11. Untuk pihak Perusahaan PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan, terimakasih atas izin, dukungan, waktu dan rasa kekeluargaan yang membantu peneliti sehingga peneliti biasa menyelesaikan penelitian.

Semoga segala amalan yang baik tersebut akan memperoleh balasan Rahmat dan Karunia dari Allah SWT. Akhir kata, peneliti berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padangsidempuan, 08 Maret 2017
Peneliti,

SITI RAYANI
NIM. 13 230 0128

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	te
ث	sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	ḥa	ḥ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik 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
ي	ya	Y	ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathāh	A	a
— / — /	Kasrah	I	i
— ُ	ḍommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vocal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
...يْ	fathāh dan ya	Ai	a dan i
وْ.....	fathāh dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
...اْ.....	fathāh dan alif atau ya	a	a dan garis atas
...يْ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
وْ...	ḍommah dan wau	u	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathāh, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. 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, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

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

ﺍﻝ . 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 diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, mau pun 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 perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

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

9. Tajwid

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

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL/SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Definisi Operasional Variabel.....	8
F. Tujuan Penelitian.....	9
G. Manfaat Penelitian.....	9
H. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kerangka Teori.....	12
1. Manajemen Sumber Daya Insani	12
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani	12
b. Kedudukan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Islam .	12
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	13
a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	13
b. Kedudukan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Perspektif Islam.....	15
c. Keterkaitan antara Keselamatan dan kesehatan kerja serta Produktivitas.....	16
d. Tujuan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	18
e. Undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja	18
3. Kinerja	21
a. Pengertian Kinerja	21
b. Kedudukan Kinerja dalam Perspektif Islam.....	22
c. Faktor-faktor yang dinilai dalam Kinerja	23
d. Cara Menilai Kinerja	24
B. Penelitian Terdahulu	27
C. Kerangka Pikir.....	28
D. Hipotesis.....	29

BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
B. Jenis Penelitian.....	30
C. Populasi Dan Sampel	30
D. Sumber Data.....	31
E. Instrumen Pengumpulan Data	32
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	34
1. Uji Validitas	34
2. Uji Reliabilitas	35
G. Analisis Data	36
1. Uji Normalitas.....	36
2. Uji Linearitas.....	36
3. Analisis Regresi Sederhana.....	37
4. Koefisien Determinasi (Uji <i>R Square</i>).....	39
5. Uji t	39
 BAB IV HASIL PENELITIAN	 41
A. Gambaran Umum PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan	41
1. Sejarah PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan	41
2. Visi dan Misi PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan	43
3. Lokasi Perusahaan.....	43
4. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab	44
5. Sistem Pengupahan dan Fasilitas Lainnya	46
B. Gambaran Umum Responden	47
C. Hasil Analisis Data	49
1. Uji Validitas	49
2. Uji Reliabilitas	51
3. Teknik Analisis Data	53
a. Uji Normalitas.....	53
b. Uji Linearitas.....	54
c. Analisis Regresi Sederhana.....	54
d. Koefisien Determinasi (Uji <i>R Square</i>).....	56
e. Uji t	57
D. Pembahasan Hasil Penelitian	58
 BAB V PENUTUP.....	 62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran-saran	62

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Definisi Operasional Variabel.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Skala Likert.....	33
Tabel 3.2 Kisi-kisi Angket variabel X	34
Tabel 3.3 Kisi-kisi Angket variabel Y	34
Tabel 4.1 Usia Responden.....	48
Tabel 4.2 Tingkat Pendidikan Responden	48
Tabel 4.3 Masa Kerja Responden	49
Tabel 4.4 Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X).....	50
Tabel 4.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	51
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X).....	52
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	52
Tabel 4.8 Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	53
Tabel 4.9 Uji Linearitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	54
Tabel 4.10 Hasil Analisa Regresi Sederhana.....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>R Square</i> (R^2).....	56
Tabel 4.12 Uji t	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	29
Gambar 3.1 Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan peradaban manusia menimbulkan adanya perkembangan teknologi yang terarah kepada teknologi canggih pada akhir-akhir ini, dan adanya peningkatan kebutuhan baik dalam jumlah, variasi macamnya, dan tingkat mutunya. Perkembangan ini menimbulkan tantangan untuk memenuhinya dengan meningkatkan kemampuan menyediakan atau menghasilkan. Peningkatan kemampuan penyediaan atau produksi barang dan jasa yang dibutuhkan manusia merupakan usaha yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk dapat memenuhi permintaan untuk kebutuhan-kebutuhan tersebut secara efektif dan efisien. Usaha-usaha ini dilakukan agar dapat dicapai tingkat keuntungan yang diharapkan yang dibutuhkan untuk menjamin kelangsungan dan perkembangan organisasi perusahaan.¹

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang

¹Sofjan Assuari, *Manajemen Produksi dan Operasi (Edisi Revisi 2008)* (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2008), hlm.1.

sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisiensi. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.² Prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada karyawan yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan.³ Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya sebagai *ubudiyah* saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah amal (balasan) yang akan diterima. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah At-Taubah ayat 105 yaitu;

²Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), hlm. 570.

³Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), hlm. 162.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "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.⁴

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa setiap umat Islam diperintahkan untuk bekerja keras, sehingga menjadi umat yang mampu (kuat ekonominya), agar dapat menyelamatkan dirinya sendiri dan umat Islam lain yang lemah dari ancaman kekafiran. Dan Allah SWT akan menampakan dan memberi balasan dari setiap amal perbuatan manusia kelak di akhirat.

Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, pengawasan dan perlengkapan. Dalam suatu pabrik termasuk PT. Sago Nauli karena hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. PT. Sago Nauli yang berada di Kecamatan Sinunukan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan yang menghasilkan buah kelapa sawit berupa tandan/brondolan atau buah segar. Selanjutnya buah tersebut dikirim ke

⁴Departemen Agama RI. *AL-Quran dan Terjemahnya* (Bandung: Al-Jumanatul 'Ali-Art, 2004), hlm. 203.

pabrik untuk diolah/diproduksi kemudian menghasilkan minyak manis mentah. Kemudian minyak manis mentah tersebut dikirim ke pusat agar diproduksi kembali agar menjadi minyak manis yang dapat disalurkan pada masyarakat.⁵

Dalam membangun tenaga kerja yang produktif, sehat, dan berkualitas perlu adanya manajemen yang baik khususnya yang berkaitan dengan masalah keselamatan dan kesehatan kerja.⁶ Keselamatan dan kesehatan kerja adalah variabel yang dapat memberikan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika pekerjaan yang dilakukan seseorang itu berisiko, dibutuhkan ketentuan yang mengatur kesehatan dan keselamatan kerja sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan tenang.⁷ Kesehatan dan keselamatan kerja cukup penting bagi moral, legalitas, dan finansial. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat tetap berada dalam kondisi aman sepanjang waktu.⁸ Dengan demikian, keselamatan dan kesehatan kerja sangat mempengaruhi keberhasilan seorang karyawan. Dengan kata lain jika seorang karyawan sehat maka kinerja karyawan dapat meningkat.

Manajemen sebagai salah satu ilmu yang mencakup aspek sosial dan sangat bermanfaat dalam pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja, baik dari segi perencanaan maupun pengambilan keputusan dalam

⁵M. Agus, Manajer ISPO, *Wawancara Langsung, tentang Kegiatan Produksi di PT. Sago Nauli*, (Kec. Sinunukan: Jam 09.00 WIB, Sabtu, 18 Februari 2017).

⁶Ike kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), hlm. 170.

⁷Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 360.

⁸*Ibid.*

organisasi. Untuk menghilangkan atau mengurangi tindakan dan kondisi kerja yang tidak aman, maka pihak manajer pabrik harus memiliki komitmen yang kuat dalam menegakkan disiplin kerja kepada para pekerjanya.⁹

Apabila banyak terjadi kecelakaan, karyawan banyak yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan bersangkutan, karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawannya.¹⁰ Kecelakaan dan penyakit kerja mengakibatkan banyak pekerja meninggal atau cacat, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Dengan kondisi fisik yang menurun atau menjadi tidak mampu lagi untuk bekerja, penghasilan pun akan berkurang atau menjadi tidak ada.

Pada PT. Sago Nauli sendiri telah menerapkan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Tahun 2004. Namun sesuai dengan peraturan pemerintah tentang program keselamatan dan kesehatan kerja diterapkan yaitu pada tahun 2014 agar ada jaminan bagi karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, kenyataannya masih saja kecelakaan kerja terjadi karena masih ada karyawan yang tidak mematuhi aturan yang telah diterapkan pada PT. Sago Nauli khususnya di bagian produksi. Sehingga kinerja karyawan belum sepenuhnya meningkat

⁹Rika Ampuh Hadiguna, *Manajemen Pabrik* (Pendekatan Sistem untuk Efisiensi dan Efektivitas) (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hlm. 233-234.

¹⁰Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), hlm. 188.

dikarenakan masih ada terjadi kecelakaan saat melakukan pekerjaan akibat kelalaian karyawan sendiri.¹¹

Hak asasi manusia pada prinsipnya adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Salah satu hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia adalah jaminan sosial.¹²

Jaminan sosial merupakan program yang bersifat umum yang harus diselenggarakan untuk masyarakat umum, tetapi juga untuk pekerja/buruh yang memang merupakan salah satu pihak dalam pelaksanaan program perekonomian negara. Oleh karena itu, Republik Indonesia menggariskan dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor IV/MPR/1997 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara, bahwa pemerintah harus “mengembangkan sistem jaminan sosial tenaga kerja bagi seluruh tenaga kerja untuk mendapatkan perlindungan, keamanan, dan keselamatan kerja yang memadai, yang pengelolaannya melibatkan pemerintah, perusahaan dan pekerja”.¹³

¹¹M. Agus, Manajer ISPO, *Wawancara Langsung, tentang Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Sago Nauli*, (Kec. Sinunukan: Jam 09.15 WIB, Sabtu, 18 Februari 2017).

¹²Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2013), hlm.21.

¹³*Ibid.*, hlm.47.

Beberapa pabrik dan perusahaan termasuk PT. Sago Nauli dalam perkembangannya banyak menggunakan peralatan dan mesin-mesin berat. Keputusan dalam menggunakan peralatan dan mesin berat yang berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjaga kinerja karyawan. Permasalahan akan semakin banyak apabila PT. Sago Nauli menggunakan mesin berat, karena PT. Sago Nauli harus dapat menjamin penggunaan mesin-mesin dalam meningkatkan produk dan juga harus dapat menjamin karyawan yang menggunakan mesin berat.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dari karyawan yang mengoperasikan mesin dapat menyebabkan kecelakaan maupun insiden yang tidak diinginkan, yaitu dapat menyebabkan cedera, gangguan produksi akibat hilangnya jam kerja, dan menurunnya kinerja karyawan. Kesehatan dan Keselamatan Kerja apabila telah terpenuhi maka akan menyebabkan karyawan bekerja dengan segenap kemampuannya, sehingga kinerja meningkat. Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. SAGO NAULI Kecamatan Sinunukan, maka penulis melakukan penelitian yang membahas tentang kinerja karyawan dan mengambil judul “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SAGO NAULI Kecamatan Sinunukan.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi faktor-faktor yang diperkirakan berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan adalah keselamatan dan kesehatan kerja, Pengawasan dan Perlengkapan.

C. Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan oleh karena ketebatasan peneliti, maka pada penelitian ini peneliti hanya membahas pada yaitu pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan?

E. Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah gejala yang menjadi fokus penelitian untuk diamati. Sesuai dengan judul peneliti ini maka ada dua variabel yang terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana Variabel independen (X) adalah keselamatan dan kesehatan kerja dan variabel dependen (Y) adalah kinerja. Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
keselamatan dan kesehatan kerja (X)	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah Suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. ¹⁴	1. Lingkungan kerja 2. Alat kerja 3. Cara melakukan pekerjaan.	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah <i>sucessfull role achievement</i> yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. ¹⁵	1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan Mental 5. Sikap 6. Disiplin ¹⁶	Ordinal

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah “untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sago Nauli”.

G. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang ada kaitannya dengan penelitian ini terutama bagi:

¹⁴Lijan Poltak Sinambela, *Op., Cit*, hlm. 365.

¹⁵Suwanto, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), hlm. 196.

¹⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 152-153.

1. Peneliti

Memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dan menambah pengalaman bagi peneliti, sehingga menjadi sarjana yang aktif dalam meneliti dan untuk melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) di IAIN Padangsidimpuan.

2. Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat Memberikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

3. Masyarakat

Kegunaan penelitian ini bagi masyarakat, yaitu sebagai bahan rujukan untuk mengetahui betapa pentingnya program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja bagi karyawan.

4. Akademisi

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi pihak kampus sebagai pengembangan keilmuan, khususnya di fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta sebagai referensi tambahan bagi peneliti berikutnya.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah peneliti dalam menyusun proposal dan skripsi selanjutnya, maka peneliti mengklasifikasikannya ke dalam lima bab yaitu:

BAB I, merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah. Kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan dimana keselamatan dan kesehatan kerja menjadi inti dari aktivitas manusia, sehingga dengan adanya kinerja karyawan mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisiensi. Semakin aman atau nyaman seorang karyawan dalam kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan. PT. Sago Nauli telah berupaya memberikan arahan tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja agar tidak terjadi kecelakaan saat bekerja, dengan harapan kinerja karyawan meningkat. Namun, kenyataannya masih saja kecelakaan kerja terjadi karena masih ada karyawan yang tidak mematuhi aturan yang telah diterapkan pada PT. Sago Nauli khususnya di bagian produksi dan harus cuti/berhenti bekerja dikarenakan mengalami kecelakaan dalam bekerja.

Dengan adanya ketidaksesuaian teori dengan kenyataan yang terjadi, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan”. Penelitian ini dibatasi pada satu variabel terikat yaitu kinerja (Y) dan satu variabel bebas yaitu keselamatan

dan kesehatan kerja (X). Berdasarkan fenomena yang terjadi maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan baik secara parsial maupun simultan. Dengan adanya rumusan masalah tersebut maka akan tercapai tujuan penelitian yakni mengetahui pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas yang telah dijelaskan sebelumnya. Hasil dari penelitian nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat baik untuk peneliti, pihak perusahaan, pihak masyarakat dan pihak akademis.

BAB II, dalam BAB ini membahas tentang landasan teori (tinjauan umum) yang berkaitan dengan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, permasalahan yang diteliti yakni teori-teori yang menyangkut variabel terikat dan variabel bebas. Dimulai dengan variabel terikat yaitu kinerja (Y) kemudian dilanjutkan dengan variabel bebas yakni keselamatan dan kesehatan (X), untuk mendukung teori-teori yang ada, maka disertakan juga penelitian terdahulu dan kerangka pikir.

BAB III, membahas tentang metode penelitian. Pada Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan yang beralamat di di Desa Sinunukan II, Kec. Sinunukan, Kab. Mandailing Natal, Sumatera Utara. Mulai bulan Desember 2016 sampai dengan Maret 2017. Adapun jenis penelitian kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan yang berjumlah 57 karyawan sedangkan untuk sampel seluruh karyawan bagian

produksi PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan. Setelah data tersebut terkumpul, maka akan diolah menggunakan SPSS versi 21.

BAB IV, membahas tentang sejarah, struktur organisasi PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan dan hasil penelitian terkait dengan pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunuka.

BAB V, merupakan BAB penutup dari keseluruhan isi skripsi yang memuat kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah disertai dengan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.¹ Manajemen sumber daya insani juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan.²

b. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam

Dalam Islam manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat unik, karena di samping diciptakan oleh Allah sebagai Khalifah, seperti firman Allah Swt dalam QS. Al-Baqarah ayat 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ
خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ

¹Sadili Samsudin, *Op., Cit.*, hlm. 22.

²*Ibid.*

أَلِدِّمَاءَ وَخَنُّ نُسَيْحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي
 أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi. "mereka berkata, "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau? Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".³

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa Allah menciptakan alam semesta termasuk bumi yang kita huni di dalamnya. Setelah bumi tercipta lengkap dengan segala tumbuhan dan hewan, kemudian Allah menciptakan manusia. Tidak hanya sekadar menciptakan, Allah mengangkat makhluk baru bernama manusia itu sebagai khalifah di bumi. Sebagai khalifah, manusia memiliki tugas yang sangat berat. Salah satunya adalah tugas untuk mengolah dan melestarikan bumi ini Allah Maha Adil. Setelah memberikan tugas sebagai khalifah, Allah memberikan bekal hidup kepada manusia.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja

³Departemen Agama RI, *Op., Cit.*, hlm. 6.

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴

Sedangkan menurut Miner dalam buku Edy Sutrisno yang berjudul *Budaya Organisasi* kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.⁵ Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.⁶

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 ijin, menyingkirkan peralatan keselamatan, operasi pekerjaan pada kecepatan yang berbahaya, cacat tubuh, atau keadaan emosi yang terganggu. Perilaku tidak aman terlihat menjadi penyumbang terbesar dalam terjadinya kecelakaan kerja. Maka dari itu untuk mengurangi kecelakaan kerja dan untuk meningkatkan kinerja hanya bisa dicapai dengan usaha

⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosad Karya, 2009), Hlm. 158.

⁵Edy Sutrisno, *Op., Cit.*, hlm. 170.

⁶Herman Sufyandi, *Menejemen Sumber Daya Mmanusia* (Yokjakarta: Graha Ilmu, 2008) Hlm 126.

memfokuskan pada pengurangan perilaku tidak aman.⁷ Peneliti menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja sangat mempengaruhi kinerja.

b. Kinerja dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya semata kebutuhan, tetapi juga kewajiban dan ibadah, berdosa kalau ditinggalkan. Kerja juga berkaitan dengan martabat manusia. Seorang yang telah bekerja dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya akan bertambah martabat dan kemuliaannya. Jatuhnya harkat dan martabat diri akan menjerumuskan manusia pada perbuatan hina.⁸ Firman Allah Surah *An-Nahl* ayat 97 yang berbunyi yaitu;

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.⁹

⁷Lijan Poltak Sinambela, *Op., Cit.*, hlm. 374.

⁸Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Islamic Human Capital Management* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 401.

⁹Departemen Agama RI, *Op., Cit.*, hlm. 278.

Dalam ayat ini merupakan janji dari Allah Ta'ala bagi orang yang bekerja secara professional, baik laki-laki maupun perempuan maka ia berhak diberi upah atau kesejahteraan yang maksimal. Ayat ini memerintahkan memberikan kesejahteraan kepada pekerja sesuai hasil kinerjanya. Kalau pekerja memberikan kinerja yang buruk maka ia bisa diberikan sanksi pengurangan tunjangan.

c. Faktor-faktor yang dinilai dalam kinerja/prestasi kerja

Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Adapun faktor yang dinilai dalam kinerja/prestasi kerja yaitu;

1) Hasil Kerja

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

2) Pengetahuan Pekerjaan

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

3) Inisiatif

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

4) Kecekatan Mental

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

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.¹⁰

d. Cara Menilai Kinerja

Banyak dalam penilaian kinerja yang bisa dipergunakan, namun secara garis besar dibagi menjadi 2 jenis yaitu *past oriented appraisal methods* (penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu) dan *future oriented appraisal methods* (penilaian kinerja yang berorientasi pada masa depan). *Past based methods* adalah penilaian kinerja atas kinerja seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukan.

1) Teknik- teknik penilaian berorientasi masa lalu yaitu;

a) *Rating Scale*

Dalam metode ini, evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap kinerja karyawan dengan skala waktu tertentu dari rendah sampai tinggi, dan evaluasi hanya di dasarkan pada pendapat penilai, dimana penilai membandingkan hasil

¹⁰Edy Sutrisno, *Loc. Cit.*

pekerjaan karyawan dengan factor-faktor (kriteria) yang dianggap penting terhadap pekerjaan tersebut.

b) *checklist*

Metode penilaian ini biasanya penilai adalah atasan langsung, dan pada metode ini menggunakan kalimat-kalimat atau kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakter-karakter karyawan, sehingga penilai tinggal memilihnya.

c) *Critical Incident Methode*

Metode ini merupakan metode penilain yang berdasarkan pada catatan-catatan penilain yang memperhatikan perilaku karywan yang sangat baik atau sangat jelek di dalam hal pada saat pelaksanaan kerja.

d) Metode Peninjauan Lapangan

Pada metode ini, dimana tenaga ahli yang diwakilkan dari personalia turun ke lapangan dan membantu para atasan langsung dalam penilaian mereka.

e) Tes dan Observasi Prestasi Kerja

Metode ini, didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes yang dilakukan dapat berupa tes tertulis atau peragaan keterampilan.

f) Metode Evaluasi Kelompok

Pada metode penelitian ini biasanya dilakukan oleh atasan langsung.¹¹

2) Teknik-teknik penilaian berorientasi masa datang yaitu;

a) Penilaian diri

Metode penelitian ini digunakan untuk pengembangan diri.

b) Penilaian psikologis

Penelitian psikologis terdiri dari wawancara, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung, dan penilaian-penilaian langsung lainnya

c) Pendekatan *Management by Objective* (MBO)

Adalah bahwa setiap karyawan dan penilaian secara bersama untuk menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.¹²

Sedangkan menurut kreitner dan kinicki mengklasifikasikan penilaian kinerja menjadi 3 (tiga) yaitu;

pertama yaitu pendekatan *trait* adalah pendekatan penilaian kinerja yang lebih fokus pada orang. Yang ke dua pendekatan perilaku yaitu pendekatan ini lebih fokus pada proses dengan melakukan penilaian kinerja berdasarkan perilaku yang tampak dan mendukung kinerja seseorang. Sedangkan yang ketiga yaitu pendekatan hasil adalah pendekatan yang lebih fokus pada capaian atau produk.¹³

¹¹Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Op., Cit.*, hlm. 204-206.

¹²*Ibid.*, hlm. 206-207.

¹³*Ibid.*

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena dampak terjadinya suatu kecelakaan kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan secara langsung maupun tidak langsung. Terdapat beberapa pengertian tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang didefinisikan oleh banyak ahli.¹⁴

Pada dasarnya, definisi tersebut mengarah pada interaksi pekerja dengan mesin atau peralatan yang digunakan, interaksi pekerja dengan lingkungan kerja, dan interaksi pekerja dengan mesin dan lingkungan kerja. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui penyiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja. Sebagai sebuah proses, maka keselamatan kerja membutuhkan sebuah sistem manajemen.¹⁵

Manajemen keselamatan kerja merupakan bagian dari pengelolaan kualitas secara total. Program keselamatan kerja ditujukan untuk memberikan iklim yang kondusif bagi para pekerja untuk berprestasi. Setiap kejadian, baik hampir celaka maupun kecelakaan fatal harus dipertanggungjawabkan oleh pihak-pihak yang bersangkutan. Fungsi pokok manajemen keselamatan

¹⁴Rika Ampuh Hadiguna, *Loc. Cit.*

¹⁵*Ibid.*

mengungkapkan kelemahan operasional yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Kesalahan operasional yang menimbulkan kecelakaan kerja tidak terlepas dari komitmen yang mini, peranan yang kurang lengkap, keputusan yang tidak tepat, pertimbangan dan praktik manajemen yang kurang mantap.¹⁶

b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Perspektif Islam

keselamatan dan kesehatan kerja dalam perspektif Islam yaitu sesuai dengan firman Allah Swt pada QS. Al-Qasas ayat 77 yaitu;

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ
نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ
إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah pada apa yang Telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah Telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.¹⁷

ayat ini menyuruh bekerja secara umum, yaitu bekerja untuk diri sendiri, seperti petani yang bekerja di lading dan di sawah.

¹⁶*Ibid.*, hlm. 234.

¹⁷Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, hlm. 394.

Dan bekerja untuk orang lain seperti bekerja di perusahaan yang bekerja untuk pemilik perusahaan yang memperkerjakannya. Selanjutnya ayat ini juga menyuruh berbuat baik antara pekerja dengan perusahaan yang memperkerjakannya. Perbuatan baik seorang pekerja adalah bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan oleh karena itu perusahaan juga harus memberikan kebaikan kepada pekerjanya dengan memberikan perlindungan, keamanan dan kesehatan kerja.

c. Faktor-faktor dalam keselamatan dan kesehatan kerja

Untuk mencegah gangguan kesehatan dan daya kerja, ada beberapa usaha yang dapat dilakukan agar karyawan tetap produktif dan mendapatkan jaminan perlindungan keselamatan kerja diantaranya yaitu;

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja mempunyai peranan yang penting juga dalam membentuk atau mempengaruhi kesehatan seseorang. Lebih-lebih lingkungan yang sangat berisiko terhadap terjadinya penyakit dan kecelakaan akibat kerja seperti di pertambangan, pabrik-pabrik yang menghasilkan limbah yang berisiko terganggunya kesehatan manusia.¹⁸ Contohnya, penerangan, sirkulasi udara, temperatur, kebisingan, getaran,

¹⁸Soekidjo Notoatmodjo, *Etika dan Hukum Kesehatan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 111.

penggunaan indikator warna, tanda peringatan, sistem upah dan jadwal kerja.¹⁹

2) 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 keluar.²⁰

3) Cara melakukan pekerja

Perusahaan harus melakukan pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja pada calon karyawan untuk mengetahui apakah calon pekerja tersebut serasi dengan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya, baik fisik maupun mentalnya. Kemudian perusahaan harus melakukan pemeriksaan kesehatan berkala untuk evaluasi pendidikan tentang kesehatan dan keselamatan kepada karyawan secara terus menerus. Penerangan dan penjelasan sebelum bekerja, agar para karyawan mengetahui dan menaati peraturan-peraturan dan lebih berhati-hati.²¹

¹⁹Rika Ampuh Hadiguna, *Op., Cit.*, hlm. 236.

²⁰Ike kusdyah Rachmawati, *Op., Cit.*, hlm. 181.

²¹*Ibid.* hlm. 180-181.

d. Keterkaitan antara keselamatan dan kesehatan kerja serta produktivitas.

Karyawan yang memiliki kesejahteraan buruk akan memengaruhi produktivitasnya. Lebih lanjut, mereka tidak mempunyai motivasi dan minat dalam bekerja, serta loyalitas terhadap pekerjaan akan berkurang. Ada dua faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yaitu;

1) Pengaturan jam kerja

Jam kerja normal adalah 40 jam seminggu, tidak semua pekerjaan memiliki jam kerja yang sama. Pekerjaan yang berbahaya dan berisiko tinggi seperti pelaut dan pekerja di industri kimia, tentu memiliki jam kerja yang berbeda dengan pekerjaan yang tidak banyak menanggung risiko, misalnya pegawai administrasi kantor.²²

2) Kemudahan menghemat waktu dan efisiensi kerja

Setiap karyawan mengetahui spesifikasi dan deskripsi jabatan yang apabila dikaji dengan standar untuk kerja dan volume pekerjaan akan diperoleh suatu jam kerja yang efisien dan efektif. Oleh karena itu telah diadakan berbagai upaya pengurangan jam kerja untuk waktu istirahat dan libur sebagai kompensasinya.²³

²²*Ibid.*, hlm. 176.

²³*Ibid.*, hlm. 177.

- e. Tujuan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja antara lain;
- 1) Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas.
 - 2) 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 produktivitasnya tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja.²⁴
- f. Undang-undang tentang ketenagakerjaan

Dalam rangka reformasi di bidang ketenagakerjaan tersebut, pemerintah bersama DPR telah mengundangkan beberapa Undang-undang yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut adalah Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (PPHI).²⁵

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja/buruh halus (*white collar*) dengan pekerja buruh kasar (*blue collar*). Perbedaan pekerja/buruh dalam Undang-undang ini hanya didasarkan pada jenis

²⁴*Ibid.*, hlm. 171.

²⁵Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* (Jakarta: PT. Kresna Prima Persada, 2007), hlm. 9.

kelamin (pekerja/buruh perempuan dan laki-laki) dan usia (pekerja/buruh anak). Perbedaan ini dilakukan bukan dalam rangka diskriminatif tetapi untuk melindungi pekerja/buruh yang lemah daya tahan tubuhnya dan untuk menjaga norma-norma kesusilaan.²⁶

Pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pengusaha dan pekerja/buruh saja tetapi juga pihak-pihak lain yang terkait. Luasnya pihak ini karena masing-masing pihak yang terkait dalam hubungan industri saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang/jasa. Pihak-pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah pekerja/buruh, pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha dan pemerintah/penguasa.

Adapun hukum ketenagakerjaan bagi pihak pekerja/buruh dibedakan atas;

1) Pekerja/buruh anak

Anak dalam hukum ketenagakerjaan adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 tahun. Pengusaha dilarang memperkerjakan anak. Terdapat dalam pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu larangan memperkerjakan anak dimaksudkan untuk melindungi anak agar tidak terganggu pertumbuhan dan kesehatannya.²⁷

²⁶*Ibid.*, hlm. 13.

²⁷*Ibid.*, hlm. 14.

2) Pekerja/buruh perempuan

Memperkerjakan perempuan di perusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Untuk itu maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mulai pasal 76 menentukan norma kerja perempuan diantaranya; pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 samapi dengan 07.00.²⁸

3) Tentang waktu kerja, mengaso dan istirahat (cuti)

Waktu kerja menurut ketentuan pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diantaranya; 7 jam sehari dan 40 seminggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, dan 8 jam sehari dan 40 seminggu untuk 5 hari kerja dalam 5 hari bekerja dalam 1 minggu.²⁹

Pengaturan keselamatan dan kesehatan kerja lebih dipertegas dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 86 bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas (keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta niali-nilai agama), untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan, dan ketentuan mengenai

²⁸Zaeni Asyhadie, *hukum kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 95-96.

²⁹*Ibid.*, hlm. 97.

penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diatur dengan peraturan pemerintah.³⁰

B. Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan, telah ada beberapa penelitian yang dilakukan dengan tema yang sama, yaitu sebagai berikut:

Table.2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil penelitian
1	Grisma Ilfani (Skripsi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang 2013)	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah unit Spinning 2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, sedangkan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Rijuna Dewi (Skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara 2006)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (k3) Terhadap Kinerja pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant.	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan sebesar 52,2% Secara serentak maupun maupun secara persial.
3	Intan Citra Dewi, Hamidah Nayati Utami, dan Arik Prasetya (Jurnal di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang 2014)	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. YTL Jawa timur)	Hasil penelitian membuktikan bahwa Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan dapat menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan.

³⁰Lijan Poltak Sinambela, *Op., Cit.*, hlm. 372-373.

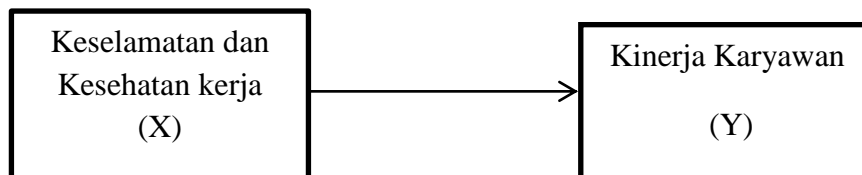
Perbedaan dan persamaan peneliti terdahulu dengan peneliti yaitu; peneliti terdahulu pertama dimana keselamatan kerja sebagai (X1) dan kesehatan kerja sebagai (X2), sedangkan peneliti hanya memiliki satu X yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, persamaanya yaitu sama kinerja sebagai (Y). Peneliti terdahulu kedua dimana keselamatan kerja sebagai (X1) dan kesehatan kerja sebagai (X2), sedangkan peneliti hanya memiliki satu X yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, persamaanya yaitu sama-sama kinerja sebagai (Y). Peneliti terdahulu ketiga dimana memiliki dua X (keselamatan Kerja X1 sedangkan Kesehatan Kerja X2) dan dua Y (Motivasi Y1 sedangkan Kinerja Karyawan Y2) sedangkan peneliti hanya memiliki satu X yaitu keselamatan dan kesehatan kerja dan memiliki satu Y yaitu Kinerja Karyawan, sedangkan persamaanya yaitu sama-sama Kinerja sebagai Y.

C. Kerangka Pikir

Kerangka Pikir adalah gambaran tentang hubungan antara variabel dalam suatu penelitian. Kerangka Pikir yang baik adalah yang menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti yaitu hubungan antara variabel tersebut kemudian dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian yang penyusunannya didasarkan pada kerangka pikir.³¹

³¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&I)* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 60.

**Gambar 2.1 Kerangka Pikir
Pengaruh Program keselamatan dan kesehatan kerja
terhadap kinerja karyawan pada PT. Sago Nauli
Kecamatan Sinunukan**



Berdasarkan kerangka pikir di atas dapat dijelaskan bahwa faktor keselamatan dan kesehatan kerja erat bersangkutan dengan peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan teori yang di kemukakan Lijan Poltak Sinambela yaitu perilaku tidak aman adalah tipe perilaku yang mengarah pada kecelakaan seperti bekerja tanpa menghiraukan keselamatan, melakukan pekerjaan tanpa ijin, menyingkirkan peralatan keselamatan, operasi pekerjaan pada kecepatan yang berbahaya, cacat tubuh, atau keadaan emosi yang terganggu. Perilaku tidak aman terlihat menjadi penyumbang terbesar dalam terjadinya kecelakaan kerja. Maka dari itu untuk mengurangi kecelakaan kerja dan untuk meningkatkan kinerja hanya bisa dicapai dengan usaha memfokuskan pada pengurangan perilaku tidak aman.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun/mengarahkan penyelidikan selanjutnya. Jika yang dihipotesis adalah masalah statistik, maka hipotesis ini disebut hipotesis statistik.³²

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh Program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sago Nauli.

H_a = Terdapat pengaruh Program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sago Nauli.

³²Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2013), hlm.104.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih lokasi pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan, yang dilaksanakan pada bulan Desember 2016 sampai dengan Maret 2017.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan. Penelitian ini merupakan penelitian yang bekerja dengan angka yang datanya berwujud bilangan yang dianalisis menggunakan statistik untuk menjaga pertanyaan dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel mempengaruhi variabel lain.

C. Populasi dan Sampel

1. populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹ Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan yaitu sebanyak 57 responden.

¹Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 148.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penetapan sampel yang dilakukan peneliti adalah berpedoman kepada Suharsimi Arikunto, apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya di atas 100 dapat diambil 10-15% atau 20-15% atau lebih tergantung kepada kemampuan peneliti, sempit luasnya pengamatan dari setiap subjeknya dan besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti.² Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan yaitu sebanyak 57 responden.

D. Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis data dan sumber data dari penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau interview dengan responden serta data-data lain yang diperoleh dari objek penelitian.
2. Data Sekunder, yaitu data yang dimiliki oleh perusahaan meliputi: sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan jumlah karyawan.

²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta. 2006), hlm. 112.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian ini adalah angket (kuesioner). Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang lain yang diberi tersebut bersedia memberi respon sesuai dengan permintaan pengguna.³ Sumber data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini berasal dari karyawan perusahaan dalam bentuk angket atau kuesioner dan wawancara. Data yang diperoleh dari wawancara dan kuesioner kemudian diolah dan dianalisis.

Angket merupakan pernyataan-pernyataan yang disusun dengan tujuan agar mudah memperoleh data atau informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Angket ini disebar pada karyawan perusahaan, angket digunakan dalam penelitian ini adalah model tertutup dengan menyediakan alternatif jawaban bagi responden. Untuk skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert maka variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan tolak ukur menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai dengan negatif yang berupa kata-kata dan untuk keperluan analisis kuantitatif.

³Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 102-103.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan penyebaran 57 kuesioner kepada karyawan yang berada pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.⁴ Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Cara pengukuran dengan menggunakan Skala Likert ini adalah dengan menghadapkan seseorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemungkinan responden diminta untuk memberikan jawaban “Sangat setuju”, “setuju”, “Ragu-ragu”, “Tidak Setuju”, “Sangat Tidak Setuju”.

Penetapan skor alternatif atas jawaban kuesioner.

Tabel 3.1
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor Sifat Pernyataan	Kategori Jawaban
A	5	Sangat Setuju
B	4	Setuju
C	3	Ragu – Ragu
D	2	Tidak Setuju
E	1	Sangat Tidak Setuju

⁴*Ibid.*, hlm. 132.

Adapun kisi-kisi angket tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah pada tabel 3.2 dan lebih jelasnya terdapat pada lampiran 1.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Angket Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Indikator X	Butir soal
1	Lingkungan kerja	1,2,4
2	Alat kerja	4,5
3	Cara melakukan pekerjaan	6,7

Sedangkan kisi-kisi angket Kinerja Karyawan adalah pada tabel 3.3 dan lebih jelasnya terdapat pada lampiran 1.

Tabel 3.3
Kisi-kisi Angket Kinerja

No.	Indikator Y	Butir Soal
1	Hasil kerja	1, 2
2	Pengetahuan Pekerjaan	3, 4, 5
3	Inisiatif	6, 7, 8
4	Kecekatan mental	9, 10, 11
5	Sikap	12, 13, 14
6	Disiplin	15, 16, 17, 18

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang sebenarnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid, maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan.⁵

⁵Mudjarad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 172.

Pengujian dilakukan menggunakan bantuan software SPSS (*Statistic Package for Social Science*) versi 21 untuk memperoleh hasil yang terarah dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas atau keterandalan adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Untuk diketahui bahwa perhitungan atau uji reliabilitas harus pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas.⁶

Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 21, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel yang dinyatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* $>$ 0.60.

⁶Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hlm. 130-131.

G. Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dilakukan beberapa teknik analisis data guna menghitung apakah terdapat pengaruh program Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sago Nauli. Yaitu sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil dari populasi berdistribusi normal atau tidak.⁷ Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 21 dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih dari 5% atau 0,05.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas melalui SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 21 dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05. Uji linearitas merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi jika hendak melakukan perhitungan regresi linear sederhana atau berganda antara variabel yang diteliti.

⁷*Ibid.*, hlm. 174.

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat atau dengan kata lain untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Dalam analisis regresi sederhana, pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dibuat persamaan sebagai berikut:⁸

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y : Variabel terikat (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

X : Variabel bebas (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

e : Standar error

Dalam analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh kedua variabel dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 21. Namun, karena data peneliti diawal masih berbentuk skala pengukuran ordinal, maka peneliti akan terlebih dahulu menaikkan jenis skala pengukurannya ke Interval sebelum diuji regresi sederhana. Untuk meningkatkan pengukuran data dari skala ordinal ke interval, penulis menggunakan metode *successive interval*. Kegiatan menaikkan jenis skala pengukuran ordinal ke interval

⁸*Ibid.*, hlm. 179.

dengan metode *successive interval* dapat dioperasikan dengan salah satu program tambahan pada Microsoft Excel, yaitu program *successive interval*.

Langkah kerja yang dapat dilakukan untuk menaikkan tingkat pengukuran dari skala ordinal ke skala interval melalui *method of successive intervals* adalah:⁹

- a. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
- b. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
- c. Jumlahkan proporsi secara beruntun sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.
- d. Dengan menggunakan Tabel Distribusi Normal Baku, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden tadi.
- e. Menghitung nilai skala (scale value) untuk setiap nilai z dengan menggunakan rumus: $SV = (\text{Density at lower limit} \text{ dikurangi } \text{Density at upper limit}) \text{ dibagi } (\text{Area under upper limit} \text{ dikurangi } \text{Area under lower limit})$.

⁹Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurrahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS)* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), hlm. 55.

Melakukan transformasi nilai skala (*transformed scale value*) dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus: $Y = SV_i + |SV_{Min}|$. Dengan catatan, SV yang dinilainya kecil atau harga negatif terbesar diubah menjadi sama dengan satu (=1).

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen (kesehatan dan keselamatan kerja) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan).¹⁰ Dalam penelitian ini, untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 21.0.

Nilai koefisien determinasi (R^2) antara nol dan satu. Nilai R^2 sama dengan nol, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 sama dengan satu, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.¹¹

¹⁰Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Media Kom, 2008), hlm. 18.

¹¹*Ibid.*

5. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak, angka t-hitung akan dibandingkan dengan t-tabel. Maka digunakan tingkat signifikan 0,05. Setelah diperoleh t_{hitung} , maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti terdapat pengaruh Program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sago Nauli.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak terdapat pengaruh Program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sago Nauli.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Sago Nauli

1. Sejarah PT. Sago Nauli

PT. Sago Nauli merupakan pelopor perusahaan perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Mandailing Natal yang telah berhasil melaksanakan pembangunan dan pengelolaan perkebunan kelapa sawit PIR-Trans pola kemitraan Anak bapak angkat. Pada tahun 1995 PT. Sago Nauli memperoleh Izin Lokasi dari Badan Pertanahan Nasional (Kab. Tapanuli Selatan) seluas \pm 12.000 Ha yang merupakan area bekas HPL dengan perincian \pm 9.600 Ha yang terletak di Kecamatan Sinunukan, Natal dan Batahan (Kec. Batahan), kabupaten mandailing natal (Tapanuli selatan). Ijin lokasi ini juga diperkuat oleh Izin Pelaksanaan Transmigrasi yang diperoleh PT. Sago Nauli pada tahun 1997. Kebun inti PT. Sago Nauli telah memperoleh HGU No. I/Sinunukan seluas 1. 648,77 Ha pada tahun 1996 dan berakhir tahun 2032.

Diawali dengan pembuatan bibitan di Desa Pasir Putih pada tahun 1996 kemudian dilanjutkan dengan pembukaan dan penanaman lahan inti seluas \pm 2.392 Ha hingga selesai penanaman tahun 2012 dan hingga pertengahan tahun 2014 produksinya 4.000 –6.000 ton/bulan. Untuk kebun plasma telah dimulai pembangunan oleh PT. Sago Nauli sejak tahun 1997 di Desa Sinunukan I dan II, kemudian bertahap ke

Sinunukan III, IV, V, VI Kubangan Tompek dan Kubangan Pandan Sari.

Adapun bibit yang ditanam oleh PT. Sago Nauli merupakan bibit unggul DxP yang keseluruhannya bersertifikat dan berasal dari Marihat, PPKS Medan, Sucofindo dan Asian Agri – Topaz. Kebun Plasma yang telah dibangun oleh PT. Sago Nauli yaitu:

- a. KUD Harapan – Desa Sinunukan I, Kec. Sinunukan, Kab. Mandailing Natal seluas ± 1.000 Ha
- b. KUD Cerah – Desa Sinunukan II, Kec. Sinunukan, Kab. Mandailing Natal Seluas ± 1.000 Ha
- c. KUD Cahaya – Desa Sinunukan III, Kec. Sinunukan, Kab. Mandailing Natal Seluas ± 1.242 Ha
- d. KUD Hemat – Desa Sinunukan IV, Kec. Sinunukan, Kab. Mandailing Natal Seluas ± 1.262 Ha
- e. Koperasi Produsen Bina Karya – Desa Sinunukan V, Kec. Natal, Kab. Mandailing Natal Seluas ± 400 Ha
- f. Koperasi Perkebuanan Sawit Murni – Desa Sinunukan VI, Kec. Batahan, Kab. Mandailing Natal Seluas ± 810 Ha
- g. Koperasi Telaga Tujuh – Desa Kubangan Tompek dan Kubangan Pandan Sari, Kec. Batahan, Kab. Mandailing Natal Seluas ± 1.400 Ha

Untuk menampung dan mengelola hasil Produksi kebun Inti dan plasma, maka pada tahun 2002 PT. Sago Nauli mendirikan Pabrik

Kelapa Sawit yang berlokasi di Desa Sinunukan II, Kec. Sinunukan, Kab. Mandailing Natal yang hingga saat ini mengolah Tandan Buah Segar (TBS) Kelapa Sawit dengan kepastian 60 ton TBS/jam. Pendirian PKS PT. Sago Nauli ini didukung dengan adanya dokumen legalitas UKL/UPL, IMB dan HO PKS yang diterbitkan oleh Pemkab Mandailing Natal dan juga Izin Usaha Industri dari Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) Republik Indonesia.

2. Visi dan Misi PT. Sago Nauli

a. Visi PT. Sago Nauli

Menjadi perusahaan pengelola usaha perkebunan yang lestari dan secara terus menerus mengembangkan teknologi dan inovasi sehingga menjadi perusahaan yang benar.

b. Misi PT. sago Nauli

Bekerja secara profesional, efisien, efektif dan kompetitif agar dapat menciptakan kepuasan dan kesejahteraan bagi partner kerja, pelanggan, pegawai dan masyarakat sekitarnya dengan membuka kebun plasma.

3. Lokasi Perusahaan

a. Lokasi Kantor Pusat

Dimana lokasi kantor pusat PT. Sago Nauli ialah beralamat di Jl. Glugur, No. 38, Petisah Tengah, Kota Medan, Sumatra Utara 20111, Indonesia.

b. Lokasi Peneliti

Sedangkan tempat lokasi peneliti yaitu di PT. Sago Nauli di Desa Sinunukan II, Kec. Sinunukan, Kab. Mandailing Natal, Sumatera Utara.

4. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

a. Divisi Scuriti

Mengkoordinir pelayanan bagi karyawan dan tamu perusahaan, menjaga keamanan bagi perusahaan dan siap siaga, menjaga aset-aset perusahaan, memeriksa tangki, menulis keluar masuk motor yang membawa buah kelapa sawit dan motor membawa hasil produksi pabrik sendiri.

b. Divisi Administrasi

Mengkoordinir tata kelola niaga, dan pelayanan, kelancaran pengelolaan dan pengendalian kegiatan bidang administrasi dan keuangan yang meliputi SDM, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kesekretariatan anggaran, keuangan, dan akuntansi untuk mendukung laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu yang mencapai target kinerja sesuai tujuan perusahaan.

Rincian tugas pokok divisi Administrasi PT. Sago Nauli Kec. Sinunukan adalah bertanggung jawab atas :

- 1) Mengkoordinasikan tata kelola bidang niaga.
- 2) Mengevaluasi data pendapatan.
- 3) Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pengelolaan tenaga kerja.

- 4) Mengkoordinir kebutuhan rencana diklat karyawan.
- 5) Mengkoordinasikan proses disiplin karyawan.
- 6) Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan pencatatan transaksi keuangan.
- 7) Mengkoordinir dan mengelola anggaran investasi, anggaran operasi.
- 8) Mengevaluasi realisasi penyerapan anggaran.
- 9) Mengevaluasi operasional kendaraan dinas, sarana dan prasarana kantor.
- 10) Mengkoordinir strategi, kebijakan dan standar lingkungan dan keselamatan ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan dan Undang-Undang.

c. Divisi Laboratorium

Kegiatan dalam laboratorium ini adalah menganalisis/menguji coba minyak dari hasil produksi apakah yang dihasilkan pabrik kualitasnya bagus atau minyak yang mengandung banyak kadar air yang tidak layak untuk diolah kembali sehingga menjadi minyak yang siap dipasarkan bagi masyarakat. Yang terdiri dari beberapa job yaitu diantaranya; analis lab, helper lab, analis air, analis produksi, helper produksi, helper sortase dan kirani.

d. Divisi Gudang

Mengkoordinir bahan-bahan baku dan penyimpanan alat-alat pabrik yang ada di PT. Sago Nauli, yang dibutuhkan dalam

proses produksi, misalnya alat-alat keselamatan dan kesehatan kerja, alat-alat pembantu produksi dan lain-lain.

e. Divisi Produksi/Proses

Mengkoordinir bahan-bahan baku yang ingin diolah sehingga hasil yang diproduksi berkualitas sesuai yang diharapkan. Dimana bahan baku setelah dimasukkan ke pabrik sesuai stap/atau aturan dalam kegiatan produksi PT. Sago Nauli diolah sehingga menghasilkan minyak.

5. Sistem Pengupahan dan Fasilitas Lainnya

Pengertian upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya. Upah biasanya diberikan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan dan lebih mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya diberikan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.

a. Sistem pengupahan

Adapun sistem Pengupahan yang ada pada PT. Sago Nauli menggunakan sistem Bulanan, Dimana karyawan dapat menerima gaji ataupun upah setelah mencukupi satu bulan atau sesuai dengan jadwal yang dibuat oleh perusahaan. Dan ada *reward* yang diterima karyawan seperti Bonus.

b. Fasilitas lainnya

Fasilitas yang ada di PT. Sago Nauli Kec. Sinunukan ada 3 jenis diantaranya;

1) Kesehatan

Dimana fasilitas kesehatan yang diberikan di Sago Nauli Kec. Sinunukan semua karyawan mendapatkan tanpa terkecuali.

2) Perumahan

Perumahan yang diberikan PT. Sago Nauli Kec. Sinunukan ini hanya diberikan kepada Manager.

3) Kendaraan Dinas

Kendaraan Dinas yang diberikan PT. Sago Nauli ini hanya kepada Manajer dan kepala bagian divisi.

B. Gambaran Umum Responden

Pengambilan data primer pada penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang disebar keseluruh Karyawan pada bagian produksi yang berada pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian yaitu variabel program keselamatan dan kesehatan kerja dan variabel kinerja karyawan.

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner untuk digunakan pada uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada tanggal 14 Maret 2017 sampai dengan tanggal 20 Maret 2017 yaitu pada semua karyawan PT. Sago Nauli bagian produksi. Berikut ini tabel karakteristik responden berdasarkan usia responden, pendidikan dan masa kerja responden.

Tabel 4.1
Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
20-25	8	14,03
26-30	24	42,10
31-35	9	15,79
36-40	13	22,81
41-45	2	3,51
46-50	1	1,76
Jumlah	57	100,00

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Tabel 4.1 menunjukkan mayoritas usia responden 26-30 tahun sebesar 42, 10%, usia 36-40 tahun sebesar 22,81%, usia 31-35 tahun sebesar 15,79%, usia 20-25 tahun sebesar 14,03, usia 41-45 tahun sebesar 3,51% dan usia 46-50 tahun sebesar 1,76%.

Tabel 4.2
Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	3	5,26
SMP	14	24,57
SMA/Sederajat	38	66,66
S1	2	3,51
Jumlah	57	100,00

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Tabel 4.2 menunjukkan mayoritas pendidikan tingkat SMA/Sederajat sebesar 66,66%, pendidikan tingkat SMP sebesar 24,57%, pendidikan tingkat SD sebesar 5,26% dan pendidikan tingkat S1 sebesar 3,51%.

Tabel 4.3
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	persentase
1-5	27	47,36
6-10	14	24,57
11-15	14	24,57
16-20	2	3,50
jumlah	57	100,00

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Tabel 4.3 menunjukkan mayoritas masa kerja 1-5 tahun sebesar 47,36%, masa kerja 6-10 tahun sebesar 24,57%, masa kerja 11-15 tahun sebesar 24,57%, dan 16-20 tahun sebesar 3,50%.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Untuk pengujian validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) digunakan 57 responden (N) dengan 7 pernyataan dan taraf signifikan 5% atau tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 57%. Untuk mengetahui validitas pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat dari nilai r_{hitung} pada tabel *correlation* dari hasil *output* SPSS versi 21 yang dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,557	Instrumen valid jika r hitung > r tabel dengan n=57. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh r hitung 0,256	Valid
Item 2	0,768		Valid
Item 3	0,701		Valid
Item 4	0,630		Valid
Item 5	0,705		Valid
Item 6	0,718		Valid
Item 7	0,608		Valid

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Dari hasil uji validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan item 1 sampai dengan item 7 adalah valid. Dengan nilai r_{tabel} dengan $n=57$ adalah 0,256. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 3. Valid adalah sebuah kondisi di mana seluruh tindakan yang dilakukan di dalam penelitian telah dilakukan sesuai dengan aturan dan standar yang semestinya.

b. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Untuk pengujian validitas kinerja Karyawan (Y) digunakan 57 responden (N) dengan 18 pernyataan dan taraf signifikan 5% atau tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 57%. Untuk mengetahui validitas pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat dari nilai r_{hitung} pada tabel *correlation* dari hasil *output* SPSS versi 21 yang dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,562	Instrumen valid jika r hitung > r tabel dengan n=57. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh r hitung 0,256	Valid
Item 2	0,433		Valid
Item 3	0,650		Valid
Item 4	0,550		Valid
Item 5	0,706		Valid
Item 6	0,656		Valid
Item 7	0,535		Valid
Item 8	0,542		Valid
Item 9	0,405		Valid
Item 10	0,497		Valid
Item 11	0,453		Valid
Item 12	0,670		Valid
Item 13	0,545		Valid
Item 14	0,410		Valid
Item 15	0,527		Valid
Item 16	0,652		Valid
Item 17	0,694		Valid
Item 18	0,629		Valid

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Dari hasil uji validitas kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan item 1 sampai dengan item 18 adalah valid. Dengan nilai r_{tabel} dengan $n=57$ adalah 0,256. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 3.

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 21, yakni dengan uji statistik *cronbach alpha* > 0,60. Untuk nilai *cronbach alpha* keselamatan dan kesehatan kerja (X) dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.793	7

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Berdasarkan tabel *reliability statistic* di atas dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) adalah reliabel. Karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ ($0,793 > 0,60$). reliabel yaitu mempunyai atau mendatangkan hasil yang sama pada setiap percobaan yang berhasil dan dapat dipercaya

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 21, yakni dengan uji statistik *cronbach alpha* $> 0,60$. Untuk nilai *cronbach alpha* kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Uji reliabilitas kinerja karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.859	18

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Berdasarkan tabel *reliability statistic* di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliabel. Karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ ($0,859 > 0,60$).

3. Diskriptif Data

a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan

Tabel 4.8
Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Lingkungan Kerja

No	Item Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
1	Setiap karyawan bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang bersih dan aman	0	0	2	21	34	57
2	Perusahaan memiliki petugas yang mengurus lingkungan kerja	1	0	3	27	26	57
3	Tempat kerja saya memiliki pencahayaan yang cukup	0	2	5	28	22	57

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Pada item pernyataan nomor satu diperoleh 59,64% responden menjawab sangat setuju dan 36,84 menjawab setuju, pernyataan nomor dua diperoleh 47,36% responden menjawab setuju dan 45,61% responden menjawab sangat setuju, sedangkan pada pernyataan nomor tiga diperoleh 49,12% responden menjawab setuju dan 38,59% responden menjawab sangat setuju. Artinya sebagian besar karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja yang disediakan perusahaan.

Tabel 4.9
Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Alat Kerja

No	Item Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
4	Perusahaan selalu menyediakan perlindungan kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker (alat pelindung diri) yang	0	0	5	8	44	57

	dapat menghindarkan saya dari kecelakaan kerja						
5	Semua peralatan dalam kondisi baik dan layak pakai	0	2	14	17	24	57

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Pada item pernyataan nomor empat diperoleh 77,19% responden menjawab sangat setuju, dan pada item pernyataan nomor lima diperoleh 42,10% responden menjawab sangat setuju. Artinya sebagian besar karyawan merasa puas dengan alat kerja yang disediakan oleh pihak perusahaan.

Tabel 4.10
Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator
Cara Melakukan Pekerja

No	Item Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
6	Perusahaan memberikan metode atau petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan saya	0	5	11	20	21	57
7	Perusahaan telah memberikan instruksi tentang pentingnya Alat Pelindung Diri (APD) dalam bekerja	0	0	5	12	40	57

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Pada item pernyataan nomor enam diperoleh 36,84% responden menjawab sangat setuju dan 19,29% responden menjawab ragu-ragu, dan pada item nomor tujuh diperoleh 70,17% responden menjawab sangat setuju. Artinya sebagian besar karyawan mengetahui cara melakukan pekerjaan sesuai arahan dari pihak perusahaan.

b. Kinerja Karyawan

Tabel 4.11
Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator
Hasil Kerja

No	Item Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
1	Saya bekerja secara efektif dan tidak menunda pekerjaan	0	1	3	30	23	57
2	Saya menyadari betapa pentingnya bekerja secara efisien agar dapat memperbaiki kinerja perorangan	0	1	2	31	23	57

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Pada item pernyataan nomor satu diperoleh 52,63% responden menjawab setuju dan 5,26% responden menjawab ragu-ragu, dan pada item pernyataan nomor dua diperoleh 54,38% responden menjawab setuju dan 3,50% responden menjawab ragu-ragu. Artinya sebagian besar karyawan memiliki sikap tanggung jawab atas beban yang diberikan.

Tabel 4.12
Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator
Pengetahuan Pekerjaan

No	Item Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh atas tugas yang diberikan	0	1	4	29	23	57
4	Berdasarkan pengalaman kerja saya efektivitas kerja hanya dapat dicapai dengan memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik	0	3	6	24	24	57
5	Saya mampu bekerja dengan standar perusahaan	0	2	10	24	21	57

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Pada item pernyataan nomor tiga diperoleh 50,87% responden menjawab setuju dan 40,35% responden menjawab sangat setuju, dan pada item pernyataan nomor empat diperoleh 42,10% responden menjawab sangat setuju dan 42,10% responden menjawab setuju. Sedangkan pada item pernyataan nomor lima diperoleh 42,10% responden menjawab setuju dan 36,84 responden menjawab sangat setuju. Artinya sebagian besar karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang mereka lakukan.

Tabel 4.13
Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator
Inisiatif

No	Item Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
6	Saya selalu bekerja sama dengan karyawan lainnya untuk mencapai target yang diharapkan	0	1	10	24	22	57
7	Team kerja yang ditetapkan perusahaan mampu memberi prestasi yang baik	0	4	10	25	18	57
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tugas saya tanpa harus menunggu perintah dari atasan	0	4	7	21	25	57

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Pada item pernyataan nomor enam diperoleh 42,10% responden menjawab setuju dan 38,59% responden menjawab setuju dan 17,54% responden menjawab ragu-ragu, pada item pernyataan nomor tujuh diperoleh 43,85% responden menjawab setuju dan 31,57% responden menjawab sangat setuju dan 17,54% responden menjawab ragu-ragu sedangkan pada item delapan diperoleh 43,85%

responden menjawab sangat setuju dan 36,84% responden menjawab setuju, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dapat bekerja sama dan saling berbagi inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.14
Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Kecekan Mental

No	Item Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
9	Saya selalu terbuka menerima kritik dan saran atas hasil kerja saya	3	3	8	19	24	57
10	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya	0	0	3	26	28	57
11	Saya memahami bagaimana bekerja dengan baik dan bertanggung jawab	0	0	1	29	27	57

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Pada item pernyataan nomor Sembilan diperoleh 42,10% responden menjawab sangat setuju, pada item pernyataan nomor sepuluh diperoleh 49,12% responden menjawab sangat setuju sedangkan pada item pernyataan nomor sebelas diperoleh 50,87% responden menjawab setuju. Artinya sebagian besar karyawan memiliki kemampuan mental demi menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.15
Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Sikap

No	Item Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
12	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti	0	1	5	24	27	57
13	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja	0	3	6	20	28	57
14	Saya menanggung risiko atas	4	10	13	19	11	57

	hasil kerja yang saya selesaikan						
--	----------------------------------	--	--	--	--	--	--

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Pada item pernyataan nomor dua belas diperoleh 47,36% responden menjawab sangat setuju dan 42,10% responden menjawab setuju, dan pada item pernyataan nomor tiga belas diperoleh 49,12% responden menjawab sangat setuju dan 35,08% responden menjawab setuju, sedangkan untuk item pernyataan nomor empat belas diperoleh 33,33% dan 22,80% responden menjawab ragu-ragu. Artinya jika dilihat pada item pernyataan dua belas dan tiga belas sebagian besar karyawan memiliki sikap yang bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.16
Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Disiplin

No	Item Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
15	Saya selalu hadir dan mengerjakan tugas sesuai yang diberikan perusahaan	1	1	7	29	19	57
16	Saya taat pada peraturan perusahaan	0	0	6	22	29	57
17	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang ada	0	2	1	32	22	57
18	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin	0	1	6	15	35	57

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Pada item pernyataan nomor lima belas diperoleh 50,87% responden menjawab setuju, dan 50,87% responden menjawab sangat setuju pada item pernyataan nomor enam belas, dan pada item pernyataan nomor tujuh belas diperoleh 56,14% responden

menjawab setuju sedangkan untuk item pernyataan nomor delapan belas diperoleh 61,40% responden menjawab sangat setuju. Artinya separuh dari keseluruhan karyawan memiliki disiplin.

4. Teknik Analisis Data

a. Uji Normalitas

Sampel yang diambil terlebih dahulu perlu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berdasarkan dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk melakukan uji normalitas dapat dilakukan dengan pengujian spss versi 21 dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* (KS) pada taraf signifikansi 0,05.

Jika $Sig > 0,05$ maka distribusi data bersifat normal.

Jika $Sig < 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

Tabel 4.17
Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KESELAMATAN NKESEHATAN	KINERJAK ARYAWAN
N		57	57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	30.54	75.88
	Std. Deviation	3.536	7.874
Most Extreme Differences	Absolute	.133	.077
	Positive	.104	.068
	Negative	-.133	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		1.008	.583
Asymp. Sig. (2-tailed)		.262	.887

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah 0,887, sehingga lebih besardari nilai signifikan 0,05 ($0,887 >$

0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov*.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas melalui SPSS versi 21 dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05. Hasil nilai signifikan dari *test for linearity* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.18
Uji Linearitas *kolmogorov-Smirnov*

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined) Linearity	2315.087 1823.154	12 1	192.924 1823.154	7.336 69.330	.000 .000
		Deviation from Linearity	491.932	11	44.721	1.701	.105
	Within Groups		272.642	44	26.297		
	Total		3472.140	56			

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai *linearity* adalah sebesar 0,000 dan kurang dari nilai signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data dua variabel mempunyai hubungan linear.

c. Analisis Regresi Sederhana

Peneliti akan menentukan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini penulis menggunakan dengan SPSS versi 21 untuk mencari pengaruh antara kedua variabel tersebut. Data yang diolah dalam

analisis regresi ini terlebih dahulu ditingkatkan pengukurannya dari skala ordinal ke skala interval dengan metode *successive interval*, sebagaimana yang telah dijelaskan oleh peneliti pada bab sebelumnya. Hasil perhitungan transformasi skala ordinal ke interval dapat dilihat pada lampiran ke 6, dan hasil analisis regresinya sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.803	5.615		2.815	.007
¹ KESELAMATAN KESEHATAN KERJA	1.767	.219	.736	8.068	.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber : Hasil *Output* SPSS Versi 21 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengukuran regresi yang ditunjukkan pada tabel *Coefficients* di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Kinerja karyawan = 15,803 + 1,767X keselamatan dan kesehatan kerja.

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 15,803 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila keselamatan dan kesehatan kerja dianggap konstan atau ditiadakan, maka karyawan pada PT. Sago Nauli Kec. Sinunukan akan tetap meningkatkan kinerjanya.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 1,767 menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel (X) sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,767 pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan arah positif. Artinya semakin ditingkatkan keselamatan dan kesehatan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

d. Koefisien Determinasi (Uji *R Square*)

Uji *R Square* (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam variabel dependen. Bila R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Berikut hasil uji *R Square* (R^2).

Tabel 4.20
Hasil Uji R Square (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.559	2.349

a. Predictors: (Constant), DFFIT, KINERJAKARYAWAN

b. Dependent Variable: KESELAMATANKESEHATAN

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.20 *Model Summary* di atas diperoleh angka *R Square* sebesar 0,574. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan dapat dijelaskan oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 57,4%, dimana sisanya 42,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

e. Uji t

Untuk mengetahui hasil penelitian signifikan atau tidak, angka t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai dari t_{hitung} diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 21 sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil uji t

Coefficients^a

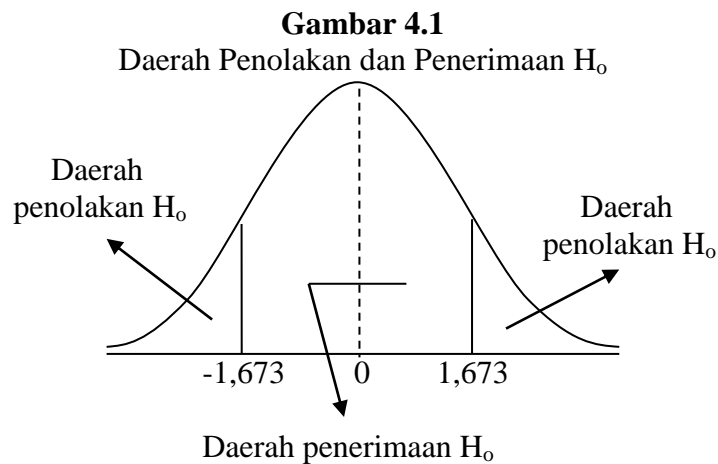
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.803	5.615		2.815	.007
	KESELAMATAN	1.767	.219	.736	8.068	.000
	KESEHATAN					
	KERJA					

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Hasil *Output SPSS versi 21 (data diolah)*

Dari hasil output di atas dapat dilihat untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja t_{hitung} 8.068 sedangkan pada taraf signifikan 5% dengan $df=n-k$ ($57-2=55$) diperoleh t_{tabel} 1,673. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,068 > 1,673$) dan tingkat signifikansi yang

diperoleh $0,007 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian parsial koefisien keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan.



Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} = 8,068$ terletak di daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak, sehingga hipotesis H_a yang isinya “ada pengaruh antara program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan” diterima.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian berjudul Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan. Merupakan salah satu penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran teori terhadap kondisi yang terjadi di lapangan dengan menggunakan rumus statistik atau yang dikenal dengan jenis penelitian kuantitatif. Penulis tertarik mengangkat judul penelitian tersebut

dilatarbelakangi untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan.

Data yang digunakan adalah data primer dan data skunder dimana data primer berupa kuesioner kepada karyawan yang berada pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan dengan jumlah responden sebanyak 57 orang, yang mana respondennya adalah seluruhnya laki-laki. Dan pernyataan pada variabel X berjumlah 7 pernyataan dan untuk pernyataan pada variabel Y berjumlah 18 pernyataan. Pernyataan untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) dinyatakan valid dan pernyataan untuk kinerja karyawan juga dinyatakan valid. Sedangkan data skunder yaitu data yang dimiliki oleh perusahaan meliputi: sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan.

Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = a + bX$ (Kinerja Karyawan = $15,803 + 1,767$ keselamatan dan kesehatan kerja), dengan demikian diketahui bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja adalah positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel keselamatan dan kesehatan kerja pada kinerja, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan perolehan koefisien determinasi sebesar 0,574 menunjukkan bahwa besarnya variasi variabel kinerja karyawan pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan dapat dijelaskan oleh variabel

keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 57,4%, dimana sisanya 42,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan ada pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan uji t, dengan hasil uji t = 8,068. Hasil analisis data menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,068 > 1,673$), maka hipotesis diterima dan variabel keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan nilai taraf signifikan $0,007 < 0,05$.

Melihat bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, maka sudah seharusnya seluruh para karyawan harus lebih mematuhi peraturan yang diberikan perusahaan dan pemerintah dalam sebuah perusahaan, misalnya pada saat bekerja perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja pada saat bekerja, karena begitu besar pengaruhnya, variabel ini akan menentukan target dalam sebuah organisasi/perusahaan. Hal ini tidak hanya untuk kepentingan perusahaan tetapi untuk kepentingan sendiri dimana dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sendiri agar tidak terjadi cedera yang tidak diinginkan karyawan maupun perusahaan.

Adanya aturan pemerintah dalam memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di sebuah perusahaan, maka para karyawan harus mematuhi aturan yang diberikan pemerintah. Dengan penerapan dan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, maka karyawan akan terlindungi dan merasa aman ketika akan melakukan aktivitas dalam perusahaan. Tidak hanya itu keselamatan dan kesehatan kerja juga dapat mempengaruhi target suatu organisasi/perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan dengan metode analisis yang digunakan yaitu regresi regresi linear sederhana, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari hasil regresi penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang terlihat dari persamaan $Y = a + bX$ (Kinerja Karyawan = $15,803 + 1,767$ keselamatan dan kesehatan kerja), dari hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,068 > 1,673$), dan tingkat signifikan yang diperoleh $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian parsial koefisien keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan

B. Saran-saran

1. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik terhadap pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang sudah dimuat dalam penelitian ini agar menambahkan dan memperluas dalam pengolahan data, variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dari uji determinasi

penelitian ini diketahui 54,7% masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kepada PT. Sago Nauli agar memperhatikan karyawannya terutama dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang disiplin.
3. Kepada pembaca diharapkan setelah membaca skripsi ini dapat memberikan kritik saran demi kesempurnaan skripsi ini. Serta dapat menjadi rujukan dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosad Karya, 2009.
- Departemen Agama RI. *AL-Quran dan Terjemahnya*, Bandung: Al-Jumanatul ‘Ali-Art, 2004.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2000.
- Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: Media Kom, 2008.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2015.
- Hasibuan Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.
- Herman Sufyandi, *Menejemen Sumber Daya Mmanusia*, Yokjakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2013.
- Ike kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2008.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Kresna Prima Persada, 2007.
- Mudjarad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- M. Agus, *Manajer Ispo, Wawancara Langsung, tentang Kegiatan Produksi di PT. Sago Nauli*, (Kec. Sinunukan: Jam 09.00 WIB, Sabtu, 18 Februari 2017.
- _____, *Manajer Ispo, Wawancara Langsung, tentang Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Sago Nauli*, (Kec. Sinunukan: Jam 09.15 WIB, Sabtu, 18 Februari 2017.

- Rika Ampuh Hadiguna, *Manajemen Pabrik (Pendekatan Sistem untuk Efisiensi dan Efektivitas)*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010.
- Sinambela Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Soekidjo Notoatmodjo, *Etika dan Hukum Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Sofjan Assuari, *Manajemen Produksi dan Operasi (Edisi Revisi 2008)*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2008.
- Suwanto, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&I)*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- _____, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta. 2006.
- _____, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Islamic Human Capital Management*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014.
- Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2013.
- _____, *hukum kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2013.

CURUCULUM VITAE
(Daftar Riwayat Hidup)

DATA PRIBADI

Nama : Siti Rayani
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, tanggal lahir : Sukadamai, 17 Agustus 1994
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat Lengkap : Jl. Lintas Batahan km. 16 Kec. Sinunukan, Provinsi Sumatera Utara.
Telepon/No. HP : 0823 7020 3294
E-mail : sitirayani@yahoo.co.id

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2001-2007 : SD Negeri 148418 Desa Tanjung kapa Kec. Batahan
Tahun 2007-2010 : SMP Negeri 2 Sinunukan
Tahun 2010-2013 : SMK Negeri 1 Padangsidempuan
Tahun 2013-2017 : Program Sarjana (Strata-1) Ekonomi Syari'ah IAIN Padangsidempuan

PRESTASI AKADEMIK

IPK : 3,43
Karya Tulis Ilmiah : Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sago Nauli Kecamatan Sinunukan.

Lampiran 1

LEMBAR KOESIONER

PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAGO NAULI KECAMATAN SINUNUKAN

Kepada Yth.

Bapak

Di

Tempat

1. Dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti memohon kesediaan Bapak untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.
2. Koesioner ini dibuat untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam rangka menyusun skripsi yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi pada program Sarjana Ekonomi dan Bisnis Islam dalam bidang Ekonomi Syariah dengan judul Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sago Nauli Kecamatan Sinunukan.
3. Peneliti memohon kesediaan Bapak untuk mengisi Koesioner ini dengan memilih Jawaban yang disediakan dan jawaban tersebut dijamin kerahasiaannya serta tidak berpengaruh terhadap kondisi Bapak.
4. Atas kesediaan Bapak meluangkan waktu untuk membantu peneliti mengisi koesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti,

SITI RAYANI
13 230 0128

KOESIONER PENELITIAN

PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAGO NAULI KECAMATAN SINUNUKAN

Identitas Responden:

Nama :.....
Usia :.....
Jenis Kelamin :.....
Pendidikan :.....
Masa kerja :.....

Daftar Pernyataan

Bapak dimohon untuk memberikan tanggapan yang sesuai atas pernyataan-pernyataan berikut dengan memilih skor yang tersedia dengan cara tanda ceklis (√). Jika menurut bapak tidak ada jawaban yang tepat, maka jawaban dapat diberikan pada pilihan yang paling mendekati. Skor jawaban adalah sebagai berikut :

Skor	5	Sangat Setuju (SS)
Skor	4	Setuju (S)
Skor	3	Ragu-ragu (RR)
Skor	2	Tidak Setuju (TS)
Skor	1	Sangat Tidak Setuju (STS)

A. Variabel Dependen (X) Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Lingkungan kerja	1. Setiap karyawan yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang bersih dan aman					
		2. Perusahaan memiliki petugas yang mengurus lingkungan kerja					
		3. Tempat kerja saya memiliki pencahayaan yang cukup					
2.	Alat kerja	4. Perusahaan selalu menyediakan perlindungan kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker (alat perindung diri) yang dapat menghindarkan saya dari kecelakaan kerja					
		5. Semua peralatan dalam kondisi baik dan layak pakai					
3.	Cara melakukan pekerjaan	6. Perusahaan memberikan metode atau petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan saya					
		7. Perusahaan telah memnerikan intruksi tentang pentingnya Alat Pelindung Diri dalam bekerja					

B. Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	hasil kerja	1. Dengan tidak menunda pekerjaan berarti saya bekerja secara efektif					
		2. Saya menyadari betapa pentingnya bekerja secara efisien agar dapat memperbaiki kinerja perorangan					
2.	Pengetahuan Pekerjaan	3. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh kesadaran atas tugas yang diberikan					
		4. Berdasarkan pengalaman kerja saya, efektivitas kerja hanya dapat dicapai dengan memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik					
		5. Saya mampu bekerja dengan standar perusahaan					
3.	Inisiatif	6. Saya selalu bekerja sama dengan karyawan lainya untuk mencapai target yang diharapkan					
		7. Team kerja yang ditetapkan perusahaan mampu memberi prestasi yang baik					
		8. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi					

		tugas saya tanpa harus menunggu perintah dari atasan					
4.	Kecekatan mental	9. Saya selalu terbuka menerima kritik dan saran atas hasil kerja saya					
		10. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya					
		11. Saya memahami bagaimana bekerja dengan baik dan bertanggung jawab					
5.	Sikap	12. Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
		13. Saya selalu menetapkan target dalam bekerja					
		14. Saya menanggung resiko atas hasil kerja yang saya selesaikan					
6.	Disiplin	15. Saya selalu hadir dan mengerjakan tugas sesuai yang diberikan perusahaan					
		16. Saya taat pada peraturan perusahaan					
		17. Saya melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang ada					
		18. Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin					

Lampiran 2

Hasil Kuesioner Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X)

NO	Jawaban Hasil Responden Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X)							TOTAL
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	
1	5	4	4	5	2	2	4	26
2	5	4	4	5	5	4	5	32
3	5	5	5	5	5	4	5	34
4	4	4	4	5	5	5	5	32
5	4	4	4	5	5	3	5	30
6	4	4	4	5	3	3	5	28
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	5	5	5	5	4	4	5	33
9	3	4	4	3	3	4	4	25
10	5	4	5	4	4	4	5	31
11	4	4	4	5	4	4	5	30
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	5	5	4	5	4	4	5	32
14	4	1	2	3	2	2	5	19
15	5	4	4	5	4	4	4	30
16	5	4	4	5	5	4	5	32
17	5	5	4	4	4	4	5	31
18	4	5	5	5	5	5	5	34
19	5	5	4	5	3	2	5	29
20	4	4	4	5	3	4	5	29
21	5	5	4	5	4	5	5	33
22	5	5	4	5	3	3	5	30
23	5	5	5	5	5	5	5	35
24	5	5	5	5	5	5	5	35
25	5	5	5	5	4	5	5	34
26	5	4	5	5	5	4	5	33
27	4	4	4	4	4	3	4	27
28	4	4	3	5	4	4	5	29
29	4	4	4	5	3	3	4	27
30	5	4	4	4	5	3	3	28
31	4	4	3	3	4	4	3	25
32	4	3	4	4	3	3	4	25
33	4	4	4	5	5	5	5	32
34	5	5	5	5	3	3	3	29
35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	4	5	5	5	5	5	5	34

37	4	4	4	5	4	5	4	30
38	4	5	4	5	3	4	5	30
39	5	4	5	5	3	2	5	29
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	5	4	5	5	5	3	5	32
42	5	4	3	4	4	5	4	29
43	4	4	5	3	4	4	3	27
44	5	4	4	5	5	5	4	32
45	3	3	2	5	5	4	4	26
46	5	5	5	4	4	5	5	33
47	4	4	3	3	3	2	3	22
48	4	3	4	5	3	4	4	27
49	5	4	3	5	4	3	4	28
50	4	5	5	5	5	3	5	32
51	5	5	5	5	5	5	5	35
52	5	5	4	4	4	4	5	31
53	5	5	4	5	5	5	5	34
54	4	4	5	5	3	4	5	30
55	5	5	5	5	5	5	5	35
56	5	5	4	5	3	5	5	32
57	5	5	4	5	5	5	5	34

Lampiran 3

Tabel r Product Moment pada Sig. 0,05 (Two Tail)

N	r	N	R	N	r	N	r	N	R	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131

25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Lampiran 4

Nilai-nilai Distribusi t

N	Taraf	Signif	N	Taraf	Signif	N	Taraf	Signif
	2,5%	5%		2,5%	5%		2,5%	5%
1	12,706	6,314	31	2,040	1,696	61	2,000	1,670
2	4,303	2,920	32	2,037	1,694	62	1,999	1,670
3	3,182	2,353	33	2,035	1,692	63	1,998	1,669
4	2,776	2,132	34	2,032	1,691	64	1,998	1,669
5	5,271	2,015	35	2,030	1,690	65	1,997	1,669
6	2,447	1,943	36	2,028	1,688	66	1,997	1,668
7	2,365	1,895	37	2,026	1,687	67	1,996	1,668
8	2,306	1,860	38	2,024	1,686	68	1,995	1,668
9	2,262	1,833	39	2,023	1,685	69	1,995	1,667
10	2,228	1,812	40	2,021	1,684	70	1,994	1,667
11	2,201	1,796	41	2,020	1,683	71	1,994	1,667
12	2,179	1,782	42	2,018	1,682	72	1,993	1,666
13	2,160	1,771	43	2,017	1,681	73	1,993	1,666
14	2,145	1,761	44	2,015	1,680	74	1,993	1,666
15	2,131	1,753	45	2,014	1,679	75	1,992	1,665
16	2,120	1,746	46	2,013	1,679	76	1,992	1,665
17	2,100	1,740	47	2,012	1,678	77	1,991	1,665
18	2,101	1,734	48	2,011	1,677	78	1,991	1,665
19	2,093	1,729	49	2,010	1,677	79	1,990	1,664
20	2,086	1,725	50	2,009	1,676	80	1,990	1,664
21	2,080	1,721	51	2,008	1,675	81	1,990	1,664
22	2,074	1,717	52	2,007	1,675	82	1,989	1,664
23	2,069	1,714	53	2,006	1,674	83	1,989	1,663
24	2,064	1,711	54	2,005	1,674	84	1,989	1,663
25	2,060	1,708	55	2,004	1,673	85	1,988	1,663
26	2,056	1,706	56	2,003	1,673	86	1,988	1,663
27	2,052	1,703	57	2,002	1,672	87	1,988	1,663
28	2,048	1,701	58	2,002	1,672	88	1,987	1,662
29	2,045	1,696	59	2,001	1,671	89	1,987	1,662
30	2,042	1,697	60	2,000	1,671	90	1,987	1,662

Lampiran 5

TRASFORMASI DATA ORDINAL KE DATA INTERVAL VARIABEL KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (X)

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	0	0	2	21	34	57
2	1	0	3	27	26	57
3	0	2	5	28	22	57
4	0	0	5	8	44	57
5	0	2	14	17	24	57
6	0	5	11	20	21	57
7	0	0	5	12	40	57
Frekuensi	1	9	45	133	204	399
Proporsi	0.0025	0.0226	0.1128	0.3333	0.5288	
Proporsi Kumulatif	0.0025	0.0251	0.1378	0.4712	1.0000	
Zi	-2.8062	-1.9589	-1.0901	-0.0723	0.0000	
Densitas	0.007778	0.058568	0.220238	0.397901	0.398942	
Scale Value	-3.1036	-2.2517	-1.9528	-0.5330	-0.0020	
Transformasi	1	1.85	2.15	3.57	4.10	

**TRASFORMASI DATA ORDINAL KE DATA INTERPAL VARIABEL
KINERJA KARYAWAN (Y)**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	0	1	3	30	23	57
2	0	1	2	31	23	57
3	0	1	4	29	23	57
4	0	3	6	24	24	57
5	0	2	10	24	21	57
6	0	1	10	24	22	57
7	0	4	10	25	18	57
8	0	4	7	21	25	57
9	3	3	8	19	24	57
10	0	0	3	26	28	57
11	0	0	1	29	27	57
12	0	1	5	24	27	57
13	0	3	6	20	28	57
14	4	10	13	19	11	57
15	1	1	7	29	19	57
16	0	0	6	22	29	57
17	0	2	1	32	22	57
18	0	1	6	15	35	57
Frekuensi	8	38	105	443	429	1023
Proporsi	0.0078	0.0371	0.1026	0.4330	0.4194	
Proporsi Komulatif	0.0078	0.0450	0.1476	0.5806	1.0000	
Zi	-2.4172	-1.6958	-1.0468	0.2035	0.0000	
Densitas	0.021486	0.094729	0.230664	0.39076315	0.398942	
Scale Value	-2.7475	-1.9718	-2.2473	-0.1280	0.0402	
Transformasi	1	1.78	1.50	3.62	3.79	

36	3.57	4.10	4.10	4.10	4.10	4.10	4.10	28.17
37	3.57	3.57	3.57	4.10	3.57	4.10	3.57	26.05
38	3.57	4.10	3.57	4.10	2.15	3.57	4.10	25.16
39	4.10	3.57	4.10	4.10	2.15	1.85	4.10	23.97
40	4.10	4.10	4.10	4.10	4.10	4.10	4.10	28.7
41	4.10	3.57	4.10	4.10	4.10	2.15	4.10	26.22
42	4.10	3.57	2.15	3.57	3.57	4.10	3.57	24.63
43	3.57	3.57	4.10	2.15	3.57	3.57	2.15	22.68
44	4.10	3.57	3.57	4.10	4.10	4.10	3.57	27.11
45	2.15	2.15	1.85	4.10	4.10	3.57	3.57	21.49
46	4.10	4.10	4.10	3.57	3.57	4.10	4.10	27.64
47	3.57	3.57	2.15	2.15	2.15	1.85	2.15	17.59
48	3.57	2.15	3.57	4.10	2.15	3.57	3.57	22.68
49	4.10	3.57	2.15	4.10	3.57	2.15	3.57	23.21
50	3.57	4.10	4.10	4.10	4.10	2.15	4.10	26.22
51	4.10	2.15	4.10	4.10	4.10	4.10	4.10	26.75
52	4.10	4.10	3.57	3.57	3.57	3.57	4.10	26.58
53	4.10	4.10	3.57	4.10	4.10	4.10	4.10	28.17
54	3.57	3.57	4.10	4.10	2.15	3.57	4.10	25.16
55	4.10	4.10	4.10	4.10	4.10	4.10	4.10	28.7
56	4.10	4.10	3.57	4.10	2.15	4.10	4.10	26.22
57	4.10	4.10	3.57	4.10	4.10	4.10	4.10	28.17

Suasana dalam Pabrik PT. Sago Nauli





Suasana Karyawan Sedang Mengisi Angket



