



**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN
PT. PERKEBUNAN MUSANTARA IV
UNIT USAHA SOSA.**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

**MAULIDA HAPSAH NASUTION
NIM. 12 230 0240**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2016



**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
UNIT USAHA SOSA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

**MAULIDA HAPSAH NASUTION
NIM. 12 230 0240**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2016





**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
UNIT USAHA SOSA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

**MAULIDA HAPSAH NASUTION
NIM. 12 230 0240**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

PEMBIMBING I

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

PEMBIMBING II

**Rizal Ma'ruf Amdy Siregar, SP.,MM
NIP. 19811106 201503 1 001**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2016

Hal : Skripsi

a.n. **MAULIDA HAPSAH NASUTION**

Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidempuan, 28 Oktober 2016

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Islam

IAIN Padangsidempuan

Di

Padangsidempuan

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **MAULIDA HAPSAH NASUTION** yang berjudul: **“PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT USAHA SOSA.”**, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Ilmu Ekonomi Syariah IAIN Padangsidempuan. Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang Munaqosyah. Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Rizal Ma'ruf Amidy Siregar, SP., MM
NIP. 19811106 201503 1 001

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maulida Hapsah Nasution
NIM : 12 230 0240
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
JudulSkripsi : **Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah 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 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 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 31 Oktober 2016

Saya yang Menyatakan,



MAULIDA HAPSAH NASUTION
NIM : 12 230 0240

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maulida Hapsah Nasution
Nim : 12 230 0240
Jurusan : Ekonomi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa”**. 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 hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan

Pada tanggal, 31 Oktober 2016



Yang Menyatakan

Maulida Hapsah Nasution

Nim: 12 230 0240



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

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

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : MAULIDA HAPSAH NASUTION
NIM : 12 230 0240
Judul skripsi : PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT USAHA SOSA

Ketua

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

Sekretaris

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

Anggota

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

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

Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag
NIP. 19720313 200312 1 002

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

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Tanggal/ Pukul : 27 Oktober 2016/14.00 s.d 16.00 WIB
Hasil/ Nilai : 70,5
Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) : 2,96
Predikat : Baik



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan 2273
Telp. (0634) Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

Judul Skripsi : **PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT USAHA SOSA**

Nama : **MAULIDA HAPSAH NASUTION**

NIM : **12 230 0240**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi (S.E)

Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Islam

Padangsidempuan, 31 Oktober 2016

Dekan



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

ABSTRAK

Nama : Maulida Hapsah Nst
Nim : 12 230 0240
Judul : Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa.

PT. Perkebunan Nusantara IV adalah perseroan yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PT. Perkebunan Nusantara IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh. Permasalahan dalam penelitian ini adalah mengenai kesehatan dan keselamatan kerja yang kurang memperhatikan kesehatannya masing-masing . sebab itulah kesehatan dan keselamatan kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja yang efektif. Rumusan masalah dalam penelitian ini seberapa besar pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa.

Penelitian ini membahas sumber daya manusia. Pendekatan dalam teori yaitu kinerja karyawan meliputi indikator-indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu pekerjaan, kehadiran ditempat kerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, jumlah anggota populasi sebanyak 120 orang karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi sampelnya sebanyak 30 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik penggunaan datanya menggunakan angket serta metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS 22.0.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (*R square*) diperoleh nilai R sebesar 0,870 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja dan kinerja karyawan kuat. Sedangkan *R square* sebesar 0,757 atau 75,7%, artinya 75,7% dipengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan berdasarkan uji signifikan (uji t) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan regresi yang terbentuk yaitu $Y = 0,232 + 1,007$ menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa semakin meningkat kesehatan dan keselamatan kerja semakin meningkat pulalah kinerja karyawan. Artinya kesehatan dan keselamatan kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1.007.

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti merasakan kelapangan hatidankejernihanpikiran sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dalam waktu yang tidakterlalu lama. Salawat dan salam ke ruh baginda junjungan alam Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan nikmat Iman dan Islam dengan penuh cinta dan kasih sayang kepada seluruh ummat diseluruh alam. Untuk mengakhiri perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan, maka menyusun skripsi merupakan salah satu tugas yang harus diselesaikan untuk mendapat gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) Jurusan Ekonomi Syariah, Skripsi ini berjudul: **Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa.**

Dalam menyusun skripsi ini peneliti banyak mengalami hambatan dan rintangan. Namun berkat bantuan dan bimbingan dari dosen pembimbing, keluarga dan rekan seperjuangan, baik yang bersifat material maupun inmaterial, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh sebabitu peneliti mengucapkan banyak terimakasih hutamanya kepada:

1. Bapak Dr.H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.A. 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 Kerja Sama.

2. Bapak Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Darwis Harahap, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.
3. Bapak Mudzakkir Khotib Siregar, M.A dan Bapak Rizal Ma'ruf Amidy Siregar, S.P, M.M yang merupakan pembimbing I dan II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Muhammad Isa, S.T, M.M sebagai Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan Ibu Delima Sari Lubis M.A sebagai Sekretaris Jurusan, serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidimpuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan
5. Bapak Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Pimpinan PT Perkebunan Nusantara IV. Serta seluruh karyawan yang telah berpartisipasi membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teristimewa keluarga tercinta (Ayahanda Darman Nasution, ibunda Sinur Nasution, abang/kakak/adek saya Mardiana Nasution, Ramlah Nasution,

Abdullah Sani Nasution, Mara Zuki Nasution, Ahmad Kholid Nasution, Zul Hamdi Nasution, Muhammad Pahri Nst, Hayatunnisa Nst, Paujan Hamidi Nst) yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moral dan materi demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan skripsi sekaligus studi di IAIN Padangsidimpuan. Semoga Allah nantinya memberikan balasan pahala yang berlimpah atas segenap dukungan dan pengorbanan yang telah mereka curahkan.

8. Teman-teman ES-6 dan ES-3 Khususnya sahabat-sahabat saya (Nur Aisyah Aritonang, Sajida Harahap, Sofa Marwah, Irhamni Nasution, Juli Hanum Harahap, Dahriani Hasibuan, Indah Pratiwi Pohan, Rina Gusmita Hasibuan, Muhammad Haris Habibi, M. Raja Matondang, Faisal Harahap, Mahmudi Hasibuan, Rhamadansyah, Rudi Ansyah, dan teman-teman satu kos Nur Hayani Tanjung, Yenti, Risdana, Sofiah Hafni Marija, Sarifah Hanum, Nujulia Riski, Suryani, Musdalifah dan (yang lainnya) yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-satu, yang selalu memberikan bantuan dan sebagai teman dalam diskusi di lingkungan IAIN Padangsidimpuan khususnya sahabat.

Bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudari berikan amatlah berharga, dan peneliti tidak dapat membalasnya. Semoga Allah dapat memberi imbalan dari apa yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudari berikan kepada peneliti.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak ketidak sempurnaan. Hal ini disebabkan karena masih sedikitnya ilmu peneliti tentang hal tersebut, dan masih perlu mendapat bimbingan dan arahan dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidempuan, 31 Oktober 2016

Peneliti



MAULIDA HAPSAH NST
Nim: 12 230 0240

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 translitasinya 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	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	sin	S	es
ش	Syin	Sy	es

س	şad	ş	es dan ye
ذ	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	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 vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	a
	Kasrah	I	i
	ḍommah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....ى	kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
.....و	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dommah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

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 system 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

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

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan 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, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

8. HurufCapital

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

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

HalamanJudul	
HalamanPengesahanPembimbing	
SuratPernyataanPembimbing	
SuratPernyataanKeaslianSkripsi	
BeritaAcaraUjianMunaqasyah	
HalamanPengesahanDekan IAIN FakultasEkonomi Dan Bisnis Islam	
ABSTRAK	I
KATA PENGANTAR.....	II
TRANSLITERASI.....	VI
DAFTAR ISI.....	XI
DAFTAR TABEL	XII
DAFTAR LAMPIRAN	XIII
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian	9
G. Defenisi Operasional Variabel.....	10
H. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. KerangkaTeori	13
1. Pengertian Kesehatan Dan Keselamatan Kerja.....	13
1) Tujuan Manajemen Kesehatan Dan KeselamatanKerja	14
2) Strategi Keselamatan Kerja	15
3) Program Kesehatan Dan KeselamatanKera.....	18
4) Alasan Pentingnya Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	23
5) Pendekatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	24
6) Komitmen Manajemen dan Keamanan	25
7) Tanggung Jawab Umum Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	26
2. Kinerja Karyawan	28
1) Pengertian Kinerja Karyawan	28
2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	30
3) Penilaian Kinerja Karyawan.....	31
4) Manfaat Penilaian Prestasi Kinerja Karyawan.....	32
5) Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	34
B. PenelitianTerdahulu	35

C. Kerangka Pikir	36
D. Hipotesis	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
B. Jenis Penelitian	38
C. Populasi Dan Sampel.....	38
D. Instrument Pengumpulan Data	41
E. Uji Validitas Dan Realibilitas Instrumen.....	42
F. Analisa data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	47
A. Gambaran Umum.....	47
1. Sejarah Perusahaan.....	47
2. Sarana dan Tujuan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa	49
3. Letak Geografhis	50
4. Visidan Misi Perusahaan	51
5. Struktur Organisasi.....	52
B. Uji Validitas Dan Realibilitas Instrumen	53
1. Uji Validitas	53
2. Uji Realibilitas.....	55
C. Analisis Data	56
1. Normalitas	56
2. Lieniritas.....	57
D. Pembahasan Penelitian.....	63
E. Keterbatasan penelitian	66
BAB V PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran-Saran	68

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Karyawan Bagian Pengolahan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa	6
Tabel 1.2 Data Kecelakaan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa.....	7
Tabel 1.3 Defenisi Operasional Variabel.....	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Bagian Pengolahan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa	39
Tabel 3.2 indikator Skor Arternatif Atas Jawaban Kuesioner.....	41
Tabel 3.3 Kisi-kisi Angket Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Kinerja Karyawan	41
Tabel 4.1 Iktisar Tanaman PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa.....	48
Tabel 4.2 Plasma PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa	48
Tabel 4.3 Hasil Validitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X).....	53
Tabel 4.4 Hasil Validitas Kinerja Karyawan(Y)	54
Tabel 4.5 Uji Reabilitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X).....	55
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel 4.7 Uji Normalitas	57
Tabel 4.8 Uji Linieritas.....	57
Tabel 4.9 Uji Regresi Sederhana	59
Tabel 4.10 Uji Determinasi.....	58

Tabel 4.11 Uji t.....	59
-----------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kata Pengantar Untuk Kuesioner

Lampiran 2 : Identitas

Lampiran 3 : Penunjuk Pengisian

Lampiran 4 : Tabulasi Angket

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintraksian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dapat pula didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan penembangan individu karyawan.¹

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai. Lembaga pemerintah maupun wiraswasta yang tugas pokoknya mengelola manusia. Salah satu aspek kesejahteraan manusia adalah kesehatan dan keselamatan kerja. Tantangan dalam era industrialisasi akan semakin meningkat dengan digunakannya teknologi canggih dan beresiko tinggi. Tantangan tersebut harus dijawab dengan kesiapan tenaga kerja, baik dari segi pendidikan maupun keterampilan dan peralatan perlindungan kerja. Upaya yang telah dilakukan pemerintah antara lain dikeluarkannya UU No. 14-1969

¹ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm.2

dan UU No. 1-1970 serta peraturan lain yang melengkapinya peralatan perlindungan kerja.²

Pada dasarnya perkembangan dan pertumbuhan suatu bangsa, baik sekarang maupun yang akan datang tentunya tidak lepas dari peranan proses industrialisasi. Maju mundurnya industri sangat ditunjang oleh peranan tenaga kerja (baca: buruh). Dalam pembangunan tenaga kerja yang produktif, sehat, dan berkualitas perlu adanya manajemen yang baik, khususnya yang berkaitan dengan masalah kesehatan dan keselamatan kerja.

Kesehatan dan perlindungan tenaga kerja sekarang masih banyak kasus kecelakaan kerja yang terjadi di negara kita, itu bisa menjadi modal utama dalam upaya menjadikan sistem ini sebagai langkah awal. Dalam kaitan ini, peranan pemerintah dan beberapa instansi terkait diharapkan bisa menekan tingkat kecelakaan dan memberikan perlindungan maksimal terhadap tenaga kerja. Sebab, proses industrialisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemajuan disektor ekonomi. Inilah sebenarnya yang perlu mendapat perhatian khusus dari pemerintah dan para pengusaha di negeri ini.³

Tenaga kerja juga perlu mendapatkan pemeliharaan kesehatan dan keselaman karyawan di dalam perusahaan. Perusahaan juga perlu memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi kerja yang lebih aman dan lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan yang ada didalam perusahaan tersebut tersebut, terutama bagi karyawan-karyawan,

² Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008). Hlm.174.

³ *Ibid.*, hlm.171-172.

maupun organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi.⁴

Kesehatan dan keselamatan kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Kesehatan dan Keselamatan kerja ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan, apabila banyak terjadi kecelakaan, karyawan banyak yang menderita absensi meningkat, produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan bersangkutan, mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawannya.⁵

Berikut definisi Kesehatan dan keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja

⁴ T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPF, 2001), hlm.190.

⁵Malayu Sp. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011). hlm.188.

melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.⁶

Adapun menurut ahli yang menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat. Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merusak harta benda atau kerugian terhadap proses. Kecelakaan ini biasanya terjadi akibat kontak dengan suatu zat atau sumber energi. Secara umum kecelakaan kerja dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

1. Kecelakaan industri yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja karena adanya potensi bahaya yang melekat pada bagian tersebut.
2. Kecelakaan dalam perjalanan yaitu kecelakaan yang terjadi di luar tempat kerja yang berkaitan dengan adanya hubungan kerja.

Dengan adanya program kesehatan dan keselamatan kerja diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan

⁶Mondy dan Neo, *Human Resources Management*, (New Jersey: Penerbit Prentice Hall, 2005). hlm. 360.

perbuatan dalam situasi tertentu.⁷ Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain, yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, dan kehadiran di tempat kerja.⁸

Berikut definisi kinerja menurut para ahli Prabu Mangkunegara, Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari pengertian diatas adalah kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan.⁹

PT. Perkebunan Nusantara IV adalah perseroan yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PT. Perkebunan Nusantara IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. PT. Perkebunan Nusantara IV memiliki 30 Unit Usaha yang mengelola budidaya

⁷Mathis And Jacson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Selemba Empat, 2002). hlm. 245.

⁸ *Ibid.*, hlm. 135.

⁹ Prabu Mangkunegara, *Op., Cit.* hlm. 161.

kelapa sawit dan 1 Unit Usaha yang mengelola budidaya Teh dan 1 Unit Kebun Plasma Kelapa Sawit, serta 1 Unit Usaha Perbengkelan (PMT Dolok Ilir) yang menyebar di 9 Kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal.¹⁰

PT. Perkebunan Nusantara IV di Kecamatan Hutaraja tinggi secara tidak langsung masyarakat Sosa yang tadinya belum mengetahui tata cara bercocok tanam dan kegunaan kelapa sawit, saat ini masyarakat Sosa yang bukan petani PIR Trans sudah menanam lahannya dengan tanaman kelapa sawit, bahkan tanaman semula karet telah dikonversi dengan tanaman kelapa sawit. Dengan dibukanya proyek ini membuat pihak perusahaan swasta besar maupun perorangan berlomba membuka areal tanaman kelapa sawit di Hutaraja Tinggi Kecamatan Sosa.

Kecelakaan kerja berhubungan dengan hubungan kinerja di perusahaan. Hubungan kinerja dalam hal ini adalah kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh karyawan itu atau kesalahan dalam peralatan yang digunakan oleh karyawan pada waktu melaksanakan pekerjaan. Berikut ini adalah data jumlah karyawan pada bagian pengolahan (PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa, Padang Lawas) adalah 120 karyawan.

Tabe 1.1
Data karyawan bagian pengolahan
PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa

Jabatan	Jumlah karyawan	Jabatan	Jumlah karyawan

¹⁰ PTP. Nusantara IV Unit Usaha Sosa, *Selayang Pandang*, hlm.2.

Krani	17	Kepala Kerja Minyak / klarifikasi	1
Pembantu Krani	7	Operator Laboratorium	3
Juru Gambar	1	Operator Rebusan / sterilizer	16
Operator Loding Rmp / Penerimaan Buah	23	Operator Pengutipan Minyak	2
Mandir 1	2	Kepala Kerja Water Theatment	1
Kepala Kerja PLTA/ Kamar Mesin	2	Operator kempa / Pressan	5
Operator theresser / Banting	7	Operator PLTA/ Kamar Mesin	6
Operator Pengolahan n Biji dan Inti	4	Operator Water Threatment	4
Operator Kerja Peni mbunan Minyak	1	Operator Minyak/ Klarifikasi	7
Kepala Kerja Laboratorium	1	Operator Ketel Uap / Boiler	8
Kepala Kerja Ketel Uap / Boiler	2		
Jumlah karyawan			120

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa, 2016-2017

Tabel 1.2
Data Keceakaan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa pada perusahaan

Tahun	Jumlah Keceakaan Kerja	Keterangan
2013	4	85% tidak memenuhi peraturan kerja, 15% tidak menggunakan peindung
2014	5	77% tidak memenuhi aturan kerja, 23% tidak menggunakan peindung
2015	2	69% tidak memenuhi aturan kerja, 31% tidak menggunakan peindung
Jumlah	11	

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa, 2013-2015

Keceakaan yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh karyawan tidak memenuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak menggunakan pelindung.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan berjudul **“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengidentifikasi masalah dalam suatu kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa.

- a) Lingkungan kerja : dimana perusahaannya dalam lingkungan kerja memusatkan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja seperti kenyamanan bekerja.
- b) Kesehatan dan keseamatan kerja: dimana jika perusahaan dan karyawan menerapkan sumber daya manusia ini dengan baik maka tujuannya akan didapatkan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah suatu penelitian seorang peneliti memiliki kekurangan baik yang berkenaan dengan waktu, biaya maupun dalam hal pengetahuan, sehingga tidak memungkinkannya untuk melakukan penelitian terhadap seluruh faktor atau variabel yang berkaitan dengan judul penelitiannya, dalam hal ini pula, penelitian disini memiliki kekurangan

tersebut, maka peneliti ini di batasi agar pembahasannya tidak meluas dan tetap fokus pada permasalahan yaitu pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV bagian pengolahan Unit Usaha Sosa.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Seberapa besar pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa?.”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari peneliti ini adalah “Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa.

F. Kegunaan Penelitian

1. Bagi penulis, Penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan penulis di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dalam kehidupan penulis sehari-hari.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran, untuk mengetahui apakah ada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa.

3. Bagi pembaca, memberikan wawasan kepada pembaca mengenai kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

G. Defenisi operasional variabel

Adapun defenisi operasional variabel menghindari peneitian dapat dijeaskan daam tabel berikut ini.

Tabel 1.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Variabel independent (X) yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Membuat kondisi kerja yang aman	<ul style="list-style-type: none"> • Perlindungan kerja • Peralatan yang layak 	Ordinal
	Pendidikan & Pelatihan K3	<ul style="list-style-type: none"> • Memperbaiki kualitas kerja 	
	Penciptaan lingkungan kerja yang sehat	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja bersih 	
	Pelayanan kebutuhan karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan intensif • Petunjuk dalam bekerja 	
	Pelayanan kesehatan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengobatan P3K • Jaminan kesehatan 	
Variabel dependent (Y) yaitu Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Penguasaan pengetahuan • Semangat kerja 	Ordinal
	Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil dan kecepatan 	
	Jangka waktu pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Mutu hasil efisien dan efektif • Ketepatan dan ketelitian 	

	Kehadiran di tempat kerja	• Tertib dalam bekerja	
--	---------------------------	------------------------	--

H. Sistematika pembahasan

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

Pada BAB I ,penelitian menjelaskan tentang hal-hal yang berkaitan dengan latar belakang penulis mengangkat judul penelitian, penulis memaparkan beberapa variabel atau faktor lain yang berhubungan dengan penelitian yang disebut iden tifikasi masalah. Setelah itu, karena penelitian masih banyak memiliki keterbatasan, baik dibidang ilmu, biaya, penelitian membatasi variabel / faktor yang akan diteliti selanjutnya lebih mendetail. Kemudian peneliti menjelaskan rumusan masalah yang masih berkaitan dengan tujuan penelitian. Menjelaskan devenisi variabel dari beberapa referensi, dan pada akhirnya menjelaskan beberapa manfaat penelitian.

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

Pada BAB III, peneliti membuat beberapa penjelasan yang berkaitan dengan teknik-teknik pengumpulan data, termasuk menjelaskan jenis penelitian, instrumen pengumpulan data, teknik pengolahan data-data penelitian.

Pada BAB IV, Penelitian disini, menguraikan hasil yang didapatkan dari pengolahan data-data yang ditemukan. Ini pastinya berkaitan dengan hasil-hasil yang ditetapkan.

Pada BAB V, Menjelaskan kesimpulan dari penelitian ini serta saran-saran yang diberikan peneliti terhadap pembaca dan para orang-orang yang telah membantu menyelesaikan proposal peneliti menjadi sebuah skripsi yang bermanfaat bagi pencapaian gelar sarjanah S1 di IAIN Padangsidempuan pada tahun 2016

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Pengertian kesehatan dan keselamatan 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.¹ Terdapat beberapa pengertian tentang kesehatan dan keselamatan kerja yang didefinisikan oleh banyak ahli. Pada dasarnya, definisi tersebut mengarah pada interaksi pekerjaan dengan mesin atau peralatan yang digunakan, interaksi pekerjaan 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.

Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak diinginkan dan berpotensi terjadi dimana saja, adanya kemungkinan kecelakaan kerja disetiap bagian di dalam pabrik kemungkinan dilakukan untuk prakiraan potensi tersebut terjadi. Jika suatu gejala ditelusuri, maka sebab-sebabnya akan ditemukan dan

¹Rika Hampuh Hadiguna, *Manajemen Pabrik :Pendekatan Sistem Untuk Efisiensi Dan Efektifitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm.233

beberapa kemungkinan dapat diramalkan. Kemungkinan potensial tersebut dapat diungkapkan, dijabarkan dan dikendalikan.²

Bidang manajemen personalia yang semakin penting adalah pemeliharaan keamanan dan kesehatan karyawan. perusahaan memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi kerja yang lebih aman dan lebih sehat bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi.³

1) Tujuan Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

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

- a) Sebagai alat untuk mencapai drajad kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas.
- b) Sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan, dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya

²Sunyoto Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Caps, 2002), hlm.190.

³T. Hani Handoko, *Op., Cit*, hlm.190.

produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja.⁴

Lebih jauh, sistem ini dapat memberikan perlindungan bagi masyarakat sekitar suatu perusahaan agar terhindar dari bahaya pengotoran oleh bahan-bahan dari proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya-bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk-produk industri.

2) Strategi keselamatan kerja

Strategi keselamatan kerja sangat berhubungan erat dengan pengenalan dan pengendalian bahaya-bahaya yang ditimbulkan oleh kelelahan, tekanan batin (stress), kebisingan, radiasi maupun zat-zat beracun lainnya, terhadap kondisi fisik manusia, pikiran dan sikap tingkah laku para pegawai. Pendekatan yang perlu dilakukan dalam strategi kesehatan mencakup langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Mengenal zat-zat, keadaan atau proses yang benar-benar atau mempunyai potensi yang membahayakan para pekerja.
- b) Mengadakan evaluasi bagaimana bahaya itu bisa timbul dengan mempelajari sifat sesuatu zat atau kondisi dan keadaan dimana bahaya tersebut terjadi. Hal tersebut juga memperhitungkan kondisi lingkungan dalam keadaan yang bisa berbahaya bentuk intensitas dan lamanya pengaruh terhadap pekerjaan.

⁴Ike Kusdyah, *Op. Cit.*, hlm. 170.

- c) Mengadakan pengembangan teknik dan metode kerja untuk memperkecil risiko dengan melakukan pengendalian dan pengawasan atas penggunaan bahan-bahan yang berbahaya atau pada lingkungan-lingkungan dimana bahaya bisa terjadi.

Untuk dapat melakukan pencegahan terhadap kecelakaan kerja sebaiknya menetapkan sumber potensi penyebab utama terjadinya kecelakaan yang dimaksudkan untuk mengambil langkah-langkah preventif. Upaya untuk menentukan penyebab kecelakaan harus mengenal dulu penyebabnya, yang harus dilakukan dengan mengadakan diagnosis, pencegahan dan penyelidikan. Proses penerapan terhadap penyebab yang menimbulkan kecelakaan merupakan suatu sistem kerja dimana manusianya sendiri dianggap sebagai salah satu penyebab kecelakaan, misalnya karena kurang hati-hati, keteledoran, kurang pengetahuan, tidak berpengalaman, kurang latihan, pengawasan yang kurang.⁵

Faktor penyebab kecelakaan dapat dilihat dari dimensi pokok, yaitu:

- a) Berkaitan dengan sistem kerja yang merupakan penyebab utama dari kebanyakan kecelakaan yang terjadi pada suatu organisasi baik di kantor maupun di pabrik atau di tempat kerja lainnya.

⁵Abdurrahman Fathono, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 156-159.

- b) Berkaitan dengan pekerjaannya selaku manusia biasa , yang dalam hal akibat sistem kerja, tetapi bisa juga terjadi kelalaian dari manusianya selaku pekerja .

Sistem kerja yang merupakan faktor penyebab suatu kecelakaan karena akibat:

- a) Tempat yang tidak baik
- b) Alat atau mesin-mesin yang tidak punya sistem pengalaman yang sempurna.
- c) Pembuatan alat atau mesin yang tidak aman.
- d) Kerusakan tempat kerja, (pabrik, kantor), bahan-bahan, kondisi kerja yang kurang tepat.
- e) Kondisi kebersihan yang kurang baik, kemacetan dan pengaturan pembuangan kotoran yang kurang lancar, fasilitas penyimpanan yang kurang baik, dan tempat kerja yang sangat kotor
- f) Kondisi penerangan yang kurang mendukung, gelap atau silau
- g) Saluran udara atau pembuangan asap yang kurang baik dan kondisi ruangan yang sangat pengap
- h) Fasilitas pengamanan pakaian atau peralatan lainnya yang kurang mendukung terhadap pengamanan kerja.⁶

⁶*Ibid.*, hlm. 162.

3) Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pengertian program kesehatan kerja: Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan.⁷

Program-program keamanan dan kesehatan karyawan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk antara lain:

- a) Membuat kondisi kerja aman, antara lain dengan membeli atau mempergunakan mesin-mesin yang dilengkapi alat-alat pengamanan, menggunakan peralatan-peralatan yang lebih baik, mengatur layout pabrik dan penerangan sebaik mungkin, lantai-lantai, tangga-tangga dan lerengan-lerengan harus dijaga agar bebas dari air ,minyak dan gemuk, melakukan pemeliharaan fasilitas pabrik secara baik , dan menggunakan petunjuk-petunjuk dan peralatan-peralatan keamanan.
- b) Melakukan kegiatan-kegiatan pemecahan kecelakaan dengan mengendalikan praktek-praktek manusia yang tidak aman. Pemecahan ini dapat dilakukan dengan mendidik para karyawan dalam hal keamana, memberlakukan larangan-larangan secara

⁷Bathos, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 137-139.

keras, misalnya, larangan merokok, memasang poster-poster dan kartun-kartun untuk selalu meningkatkan tentang keamanan, menunjukkan gambar-gambar karyawan yang luka dan data statistik kecelakaan, misal dimuat dalam berita perusahaan untuk menimbulkan dan meningkatkan kebutuhan akan keamanan, membentuk komite manajemen kerja untuk memecahkan masalah-masalah keamanan dan sebagainya.

- c) Menciptakan lingkungan kerja yang sehat untuk menjaga kesehatan para karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan lain-lain, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, secara tidak langsung, akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas. Kegiatan-kegiatan peraturan lingkungan kerja ini mencakup pengendalian suara bising, peraturan penerangan tempat kerja, pengaturan kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, pengaturan penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan lingkungan, dan penyediaan berbagai fasilitas yang dibutuhkan karyawan, seperti kamar mandi, ruang ganti pakaian dan sebagainya, akhirnya perusahaan dapat memberikan pelayanan kesehatan dengan menyediakan dokter organisasi dan klinik kesehatan organisasi.⁸

⁸T. Hani Handoko, *Op. Cit.*, hlm. 192.

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal di sekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya. Program kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen sebagai berikut ini :

- a) Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja.
- b) Pemeriksaan keseluruhan para karyawan kunci (*key personal*) secara periodik.
- c) Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.
- d) Tersedianya peralatan dan *staff media* yang cukup.
- e) Pemberian perhatian yang sistematis yang preventif masalah ketegangan.
- f) Pemeriksaan sistematis dan periodik terhadap persyaratan senantiasa yang baik.

Selain melindungi karyawan dari kemungkinan terkena penyakit atau keracunan, usaha menjaga kesehatan fisik juga perlu

memperhatikan kemungkinan-kemungkinan karyawan memperoleh ketegangan atau tekanan selama mereka bekerja. Stess yang diderita oleh karyawan selama kerjanya, sumbernya bisa dikelompokkan menjadi empat sebab yaitu:

- (1) Yang bersifat kimia
- (2) Yang bersifat fisik
- (3) Yang bersifat biologis
- (4) Yang bersifat sosial.

Dari uraian tersebut di atas, maka pada dasarnya usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja pada karyawan dilakukan 2 cara yaitu sebagai berikut:

- 1) Usaha preventif atau mencegah

Preventif atau mencegah berarti mengendalikan atau menghambat sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja sehingga dapat mengurangi atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan. Langkah-langkah pencegahan itu dapat dibedakan, yaitu :

- a) Substitusi (mengganti alat / sarana yang kurang/tidak berbahaya)
- b) Isolasi (memberi isolasi / alat pemisah terhadap sumber bahaya)
- c) Pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya.
- d) Pemakaian alat pelindung perorangan (*eye protection, safety hat and cap, gas respirator, dust respirator*, dan lain-lain).

2) Usaha represif atau kuratif

Kegiatan yang bersifat kuratif berarti mengatasi kejadian atau kecelakaan yang disebabkan oleh sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja. Pada saat terjadi kecelakaan atau kejadian lainnya sangat dirasakan arti pentingnya persiapan baik fisik maupun mental para karyawan sebagai suatu kesatuan atau team kerja sama dalam rangka mengatasi dan menghadapinya.

Berikut ini dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan karyawan menurut adalah sebagai berikut :

a. Keadaan tempat lingkungan kerja

- 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
- 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
- 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- 4) Pengaturan udara
- 5) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
- 6) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

b. Pengaturan Penerangan

- 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
- 2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.

c. Pemakaian Peralatan Kerja

- 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
- 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

d. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

- 1) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang usang atau rusak.
- 2) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh.⁹

4) Alasan Pentingnya Kesehatan dan Keselamatan Kerja

ada tiga alasan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja:

- a) Berdasarkan perikemanusiaan. Pertama-tama para manajer mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit, dan pekerja yang menderita luka serta keluarganya sering diberi penjelasan mengenai akibat kecelakaan.
- b) Berdasarkan undang-undang. Karena pada saat ini di Amerika terdapat undang-undang federal, undang-undang negara bagian dan undang-undang kota praja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan bagi mereka yang melanggar dijatuhkan denda.

⁹Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada, 2004), hlm.120.

- c) Ekonomis, yaitu agar perusahaan menjadi sadar akan keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dapat berjumlah sangat besar bagi perusahaan.¹⁰

5) Pendekatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

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

- a) Organisasi kesehatan dan keselamatan kerja, Pada era industrialisasi dengan kompleksitas permasalahan dan penerapan prinsip manajemen modern, masalah usaha pencegahan kecelakaan tidak mungkin dilakukan oleh orang per orang atau secara pribadi, namun memerlukan banyak orang, berbagai jenjang dalam organisasi yang memadai.
- b) Menemukan fakta dan masalah, Dalam kegiatan ini dapat dilaksanakan melalui survei, inspeksi, observasi, investigasi, dan *review of record*.
- c) Analisis, Tahap ini terjadi proses bagaimana fakta atau masalah ditemukan dapat dicari solusinya. Fase ini, analisis harus dapat dikenali berbagai hal antara lain: sebab utama masalah tersebut, tingkat

¹⁰Sunyoto Danang, *Op., Cit.* hlm.242.

kekerapannya, lokasi, kaitannya dengan manusia maupun kondisi.

Analisis ini bisa saja menghasilkan satu atau lebih alternatif pemecahan.

- d) Pemilihan atau penetapan alternatif (pemecahan), Dari berbagai alternatif pemecahan perlu diadakan seleksi untuk ditetapkan satu yang benar-benar efektif dan efisiensi serta dipertanggung jawabkan.
- e) Pelaksana, Jika sudah dipilih alternatif pemecahan maka harus diikuti dengan tindakan dari keputusan penetapan tersebut. Dalam proses pelaksanaan dibutuhkan adanya kegiatan pengawasan agar tidak terjadi penyimpangan.¹¹

6) Komitmen Manajemen dan Keamanan

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

- a) aktivitas keamanan
- b) masalah keamanan menjadi prioritas utama dalam pertemuan dan penjadwalan produksi
- c) memberikan peringkat dan status yang tinggi kepada petugas keamanan perusahaan,
- d) menyertakan pelatihan keamanan dalam pelatihan pekerja baru.

¹¹*Ibid.*, hlm. 242.

Idealnya keamanan adalah sebuah bagian integral dari sistem, dirajut kedalam setiap kompetensi manajemen dan bagian dari tanggung jawab hari ke hari setiap orang. Sebagai tambahan, menegakkan komitmen manajemen dengan sebuah kebijakan keamanan, dan mempublikasikannya. Hal ini harus ditekankan bahwa perusahaan akan melakukan segala hal yang praktis untuk menghilangkan atau mengurangi kecelakaan dan luka-luka. Menakankan bahwa pencegahan kecelakaan dan luka-luka bukan hanya penting tetapi yang paling penting. Menganalisis jumlah kecelakaan dan kejadian keamanan dan kemudian menetapkan sasaran keamanan spesifik yang dapat dicapai.¹²

7) Tanggung jawab umum terhadap kesehatan dan keselamatan kerja

Tanggung jawab umum perusahaan yang terdiri dari unit sumber daya manusia dan manajer dapat dilihat pada 5 hal yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu:

- a) Apa pun bentuknya berbagai ketentuan formal itu harus ditaati oleh semua organisasi.
- b) Mutlak perlunya pengecekan oleh instansi pemerintah yang secara fungsional bertanggung jawab untuk itu, antara lain dengan inspeksi

¹²Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Indeks, 2006), hlm. 277.

untuk menjamin ditaatinya berbagai ketentuan formal oleh semua organisasi.

- c) Pengenaan sanksi yang keras kepada organisasi yang melalaikan kewajibannya menciptakan dan memelihara kesehatan dan keselamatan kerja.
- d) Memberikan kesempatan yang seluas mungkin kepada para karyawan untuk berperan serta dalam menjamin keselamatan dalam semua proses penciptaan dan pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja dalam organisasi.
- e) Melibatkan serikat pekerja dalam semua proses penciptaan dan pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja.

Sistem imbalan yang efektif termasuk perlindungan karyawan ditempatnya berkarya, kiranya jelas terlihat bukan imbalan dalam bentuk uang saja hal yang sangat penting, tetapi perlindungan terhadap karyawan juga tidak kalah pentingnya.¹³

¹³*Ibid.*, hlm. 58.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja karyawan

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.¹⁴

Kinerja adalah merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi.¹⁵ Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Pendapat dari ahli yang lain, bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.¹⁶

¹⁴Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 121.

¹⁵Surya Darma, *Manajemen Kinerja* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 14.

¹⁶Akdon, *Strategic Managemen* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm.2.

Kinerja adalah gabungan antara keberhasilan keuangan (perusahaan) sejauh mana perusahaan itu bisa mensejahterakan pada stakherordernya. parar lain tidak mendapatkan bila kinerja hanya dikaitkan dengan keberhasilan keuangan diantara mereka, Menurut pendapat lain menyatakan bahwa kinerja perusahaan adalah sebuah fungsi pencapaian tujuan atau sasaran. kinerja dihubungkan dengan bertindak benar dengan latar perusahaan di dalamnya ikut mencakup penyelarasan aturan sosial tentang cara berbusana dan berbahasa, persyaratan sebagai warga perusahaan andal, atau penerimaan realitas perusahaan adalah resmi sebagai satu-satunya realitas. Jadi, kinerja adalah tentang pencapaian sasaran-sasaran sulit, sekaligus cara melahirkan kinerja yang terukur.¹⁷

Dalam perspektif islam bekerja tidak hanya sebagai ibadah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah amal (balasan) yang kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi.

Adapun firman Allah SWT dalam surat Al-Ahqaaf ayat 19 antara lain
:18

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

¹⁷David Rees & Richaed Mcbain, *Manajemen teori dan Atrategi* (Jakarta: Prenada Media Group, 2007), hlm.74.

¹⁸Departemen Agama Republik Indonesia, *Lajnah Pentashih Mashab Al-Qur'an &Terjamahannya* (Jakarta: Bumi Restu, 1974), hlm. 15.

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja (*performance*) dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

3. Penilaian kinerja karyawan

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai.¹⁹Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam organisasi lain mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan.²⁰

Penilaian kerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawannya. Penilaian kinerja dengan benar atau bermanfaat bagi karyawan, manajer Departemen SDM dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri yang akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan. Selain itu, penilaian kinerja diartikan pula sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan.²¹ Sebagai dalam firman Allah SWT. Q.S At-Taubah : 105:

¹⁹Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996). Hlm.225

²⁰Soekidjo Notoatmonjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta,2003), hlm.142.

²¹Veitzhal Rivai, *Op., Cit.* hlm. 311.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ 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 diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."²²

4. Manfaat Penilaian prestasi Kinerja karyawan

Secara rinci manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

- a. peningkatan prestasi kerja, dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- b. Kesempatan kerja yang adil, dengan adanya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
- c. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan, Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang

²²Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Diponegoro, 2005), hlm.162.

kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

- d. Penyesuaian kompensasi, Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.
- e. Keputusan-keputusan promosi dan demosi, hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi jelek.
- f. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja, artinya hasil penilaian prestasi kerja ini dapat membantu mendiagnosi kesalahan-kesalahan desain kerja.
- g. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi, Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk penilaian proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.²³

5. Tujuan penilaian kinerja karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.

²³*Ibid.*, hlm. 143.

- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- g. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- h. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan / efektivitas.
- i. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan sukses.
- j. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.²⁴

²⁴ Hedjrachman & Husnan, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: Penerbit BPFE, Edisi ke-4, 2002), hlm. 32.

A. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Judul Skripsi	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
1	<p>Pengaruh Kondisi Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dipo Lokomotif Daop IV Semarang.</p> <p>Sumber: Skripsi Oleh Ishardian Tahun 2010 FE Universitas Negeri Semarang</p>	<p>Kondisi kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai secara parsial dan simultan. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 9,063 + 0,409$</p>	<p>Variabel X yang salah satunya menggunakan keselamatan kerja</p>	<p>Terletak pada salah satu variabel X yaitu (Kondisi Kerja) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja), serta berbeda objek penelitiannya.</p>
2	<p>Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. DyStar Colours Indonesia.</p> <p>Sumber: Skripsi Oleh Saputra Tahun 2012 FE IPB</p>	<p>Hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kepuasan kerja karyawan berdasarkan hasil analisis <i>rank spearman</i>, memiliki hubungan positif, kuat dan nyata. dengan koefisien korelasi sebesar 0,545 dan derajat keeratan hubungan berada pada kategori kuat.</p>	<p>Variabel X (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)</p>	<p>Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) dan Objek penelitian yang berbeda.</p>

C. Kerangka pikir

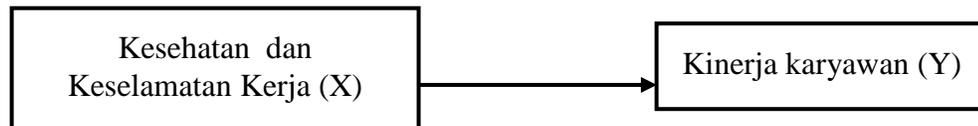
Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena dampak terjadinya suatu kecelakaan kerja tidak hanya merugikan karyawan dan merugikan perusahaan. Penyebab kecelakaan kerja yang besar adalah faktor kesalahan manusia, yaitu kurangnya kesadaran tenaga kerja terutama dalam melaksanakan berbagai peraturan. Banyak perusahaan menganggap bahwa kesehatan dan keselamatan kerja kurang bermanfaat dan hanya menambah biaya saja. Hal seperti ini menimbulkan sikap acuh tak acuh sehingga hanya dapat menurunkan produktivitas kerja, kenyamanan, serta keamanan dalam bekerja.²⁵

Kinerja adalah merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Tujuan kinerja ini adalah untuk pengembangan, pemberian reward, motivasi, perencanaan SDM, kompensasi, komunikasi.²⁶ Berdasarkan masalah dan kajian teori yang telah penulis uraikan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. agar lebih memudahkan penelitian dan pembahasan, maka penulis akan mengemukakan skema yang akan menjadi pedoman dalam penelitian yang akan penulis teliti. Secara

²⁵Gary Dessler, *Op., Cit.* hlm. 53.

²⁶Surya Darma, *Op., Cit.* hlm. 14-15.

sistematis kerangka berpikir dalam penelitian yang akan penulis teliti digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.2 Kerangka pikir

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

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya yang masih harus diuji secara empiris. Menurut Sumady Suryabrata, Hipotesa merupakan “jawaban terhadap masalh penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya.”²⁷ Berdasarkan kerangka teori, penelitian terdahulu dan kerangka fikir maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₀: Tidak ada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa.

H_a: Ada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa.

²⁷ Sumady Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm.21.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan waktu penelitian

a) Lokasi,

Lokasi penelitian bertempat di PT. Perkebunan Nusantara IV UniUsaha Sosa yang beralamat di Desa Huta Raja Tinggi Jl.Lintas Pekanbaru, Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatra Utara. Perusahaan ini bergerak di bi dang kelapa sawit.

b) Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari 2016 sampai dengan selesai.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Data kuantitatif data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkaka.¹ Mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.² Dengan demikian, penelitian kuantitatif didefenisikan sebagai penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya.³

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm.13.

² Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung) Tersito, 1994), hlm.131.

³ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004),

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi merujuk pada sekumpulan orang atau objek memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian. Populasi yang akan diteliti harus didefinisikan dengan jelas sebelum penelitian dilakukan.⁴ Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian⁵. Populasi penelitian ini adalah karyawan di PT.Perkebunan Nusantara IV Bagian Pengolahan Unit Usaha Sosa. Jumlah karyawan saat ini adalah 120 orang.

Tabel 3.1
Jumlah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV
Bagian Pengolahan Unit Usaha Sosa

No	Karyawan	Jumlah
1.	Laki-laki	109
2.	Perempuan	11
Jumlah		120 Karyawan

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa

Berdasarkan data diatas bahwa jumlah karyawan seluruhnya laki-laki 109 dan jumlah perempuan 11, jadi jumlah pegawai seluruhnya 120 karyawan, adapun jadi populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Bagian Pengolahan Unit Usaha Sosa.

⁴ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm.161

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm.115

2. Sampel

Sampel adalah jumlah karyawan yang akan diteliti di PT. Perkebunan Nusantara. Sampel sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁶ Sampel juga merupakan suatu himpunan bagian dari unit populasi sampel yaitu bagian atau cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan teliti secara rinci.⁷

Dalam buku pengarang Suharsimi Arikunto menjelaskan tentang populasi : yaitu jika jumlah populasi kurang dari 100 orang maka dapat diambil semua. Jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah 100 dibagi 20-25% yaitu sebanyak 30 karyawan.⁸

3. Sumber data

a. Data primer

Data primer adalah sumber data yang memberikan langsung data kepada pengumpulan data. Data ini berupa langsung dengan beberapa karyawan PT tersebut atau berupa angket dalam bentuk pertanyaan maupun pertanyaan yang dijawab oleh setiap karyawan yaitu data yang diperoleh melalui hasil kuesioner yang diajukan oleh peneliti.⁹

⁶*Ibid.*, hlm. 117

⁷ Bambang prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2005), hlm.135

⁸ Suharsimi Arikunto, Op., Cit. hlm. 134

⁹Husein Humar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 42.

a) Data sekunder

Data skunder adalah data yang bersumber dari perusahaan yang bersangkutan, seperti jumlah karyawan.¹⁰ Dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

D. Teknik Pengumpulan data

Setiap penelitian kuantitatif memerlukan teknik penelitian. teknik pengumpulan data penelitian ini digunakan untuk untuk memperoleh data yang digunakan untuk menguji hipotesis. teknik penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti di dalam menggunakan metode pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah berupa kuesioner atau angket. kuesioner adalah merupakan kerangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk responden.¹¹ bentuk pertanyaannya pada angket sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Indikator skor alternatif atas jawaban kuisioner

No	Indikator	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Sangat Setuju					
2	Setuju					
3	Netral					
4	Tidak Setuju					
5	Sangat Tidak Setuju					

¹⁰Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Publick Relations dan Komunikasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.29.

¹¹Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 133.

Adapun indikator yang berupa pertanyaan kesehatan dan keselamatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut.:

Tabel 3.3.
kisi-kisi angket tentang K3 dan kinerja karyawan

Variabel	Indikator
<ul style="list-style-type: none"> Kesehatan dan keselamatan kerja (X) 	<ol style="list-style-type: none"> Membuat kondisi kerja yang aman. Pendidikan dan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja. Penciptakan lingkungan kerja yang sehat Pelayanan kebutuhan karyawan Pelayanan kesehatan.
<ul style="list-style-type: none"> Kinerja karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> Kualitas kerja Kuantitas kerja Jangka waktu pekerjaan Kehadiran ditempat kerja.

E. Uji Validitas Dan Reabilitas

a. Uji validitas

Validitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan kuisisioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan, pengujiannya dilakukan secara statistik yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.0

Teknik untuk mengukur validitas kuisisioner adalah dengan menghitung korelasi antara data pada masing-masing pernyataan dengan skor total. Item instrumen dianggap valid jika signifikan 0,05, bisa juga membandingkan dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel maka valid.

b. Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran.¹²Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah 0,6 pengukuran validitas dan realibilitas mutlak dilakukan karena instrumen yang digunakan sudah tidak valid dan reliabel maka dipastikan hasil penelitiannya pun valid dan reliabel.

F. Analisis Data

Analisis data merupakan proses yang pencarian dan menyusun secara sistematis transkrip interview, catatan lapangan dan materi lainnya yang diakumulasikan untuk meningkatkan pemahaman peneliti terhadap apa yang ditelitinya. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data di dalam penelitian adalah metode statistika dengan bantuan SPSS 22.0 sebagai alat hitung sebagai berikut:

1. Uji Normalitas dan Uji Linieritas

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data distribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS

¹²Husein Umar, *Loc. Cit.*, , hlm. 58.

Versi 22.0 dengan menggunakan taraf signifikan lebih dari 5% atau 0,05.¹³

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian linieritas melalui SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan kurang dari 0,05.¹⁴ Uji linieritas merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi jika hendak melakukan perhitungan regresi linier sederhana atau berganda antar variabel yang diteliti.

2. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen yaitu, kesehatan dan keselamatan kerja (x), terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) di PT. Perkebunan Nusantara IV Sosa yang digunakan untuk membentuk hubungan antara variabel independent.

Adapun bentuk persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

y : Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

¹³ Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom,2008), hlm.28

¹⁴ *Ibid*, hlm. 36.

x : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

dalam analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh kedua variabel dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22.0

3. Uji Statistik

a) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 disebut koefisien Determinasi, yaitu nilai yang mengukur besarnya kontribusi X (K3) Terhadap variasi (naik turunya) Y (kinerja karyawan). Variasi Y lainnya (sisanya) dijelaskan oleh faktor lainnya dan Sudah termasuk dalam kesalahan pengganggu (disturbance).¹⁵

b) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah K3 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 0,05 Kriteria pengujian, dalam penelitian ini untuk menghitung uji t digunakan program *SPSS versi 22.0*.

Keterangan

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

¹⁵J. Supranto, *Edisi Ketujuh Statistik Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 208.

Kriteria Pengujian

Setelah diperoleh t_{hitung} maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

1. Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak H_a diterima, ini berarti ada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka H_0 diterima H_a ditolak, ini berarti ada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah perusahaan

PTP Nusantara IV Unit Usaha Sosa ini dibentuk berdasarkan peraturan pemerintah No. 09 tahun 1996 tentang penggabungan kebun-kebun yang berada di wilayah Sumatra Utara dan Akte Notaris Harun Kamil, SH No. 37 tanggal 11 Maret 1996. Mendapat pengesahaan dari Menteri Kehakiman dengan surat keputusan No. C2-8332 HT,01,01 tanggal 8 Agustus 1996, dan di umumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No 81 tanggal 8 Oktober 1996 dan perubahan Anggaran Dasar berdasarkan Akte No. 18 dari Notaris Sri Rahayu, H.Prasetio, SH tanggal 26 September 2002 yang disetujui oleh Menteri Kehakiman dan Hak Azasi Manusia RI dengan surat keputusan No. C-20652 HT.01.04 tanggal 23 Oktober 2002. Yang diubah terakhir kali berdasarkan Akte Notaris Sri Ismiyati, SH Nomor 11 tanggal 4 Agustus 2008, diumumkan dalam Berita Negara R.I. No. 90, tanggal 7 November 2008, tambahan Berita Negara No. 22826.

PTP Unit Kebun Sosa salah satu unit strategis bisnis dari PT Perkebunan Nusantara IV dibangun pada awal tahun 1985. Terdiri dari 9 afdeling dengan luas konsensi 7.205.90 Ha berdasarkan SK HGU Menteri

Negara Agraria / Kepala badan pertahanan Nasional No. 202/1987 (2.186.70 Ha) yakni sosa I Afdelin I,II dan II dan Peta stuasi No. 203/19 (5.119.20 Ha) yakni II Afdelin IV, V, VI, VII,VIII, IX).

Iktisar Tanaman PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa dengan pengelolaan konsensi 7.305,90 Ha terdiri dari :

Tabel 4.1
Iktisar Tanaman PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa

- Tahun Tanam	1985	=	5,352 Ha
- Tahun Tanam	1986	=	857 Ha
- Tahun Tanam	1994	=	317 Ha
- Tahun Tanam	1995	=	206 Ha
- Tahun Tanam	1996	=	134 Ha
- Tahun Tanam	1997	=	8 Ha
- Tahun Tanam	1998	=	40 Ha
Jumlah		=	6,914 Ha
Lain-lain		=	391,90 Ha
Jumlah Konsensi		=	7.305,90 Ha

Disamping pengelolaan perkebunan inti PT Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa juga mengembangkan Perkebunan Pola PIR TRANS, sebagai mana intruksi Menteri Pertanian RI tanggal 4 Mei 1994 dengan Surat Nomor KB.510/180/MENPAN/92 untuk pencadangan pertama peluas 5000 Ha di Sosa Sumatra Utara dan telah direalisasikan dengan pengembangan PLASMA masing-masing.

Tabel 4.2
Plasma PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa

Plasma Mondang =	100 KK	=	200 Ha
Plasma Unit IA =	250 KK	=	500 Ha
Plasma Unit IB =	250 KK	=	500 Ha

Plasma Unit IIA =	250 KK	=	478,44	Ha
Plasma Unit IIB =	250 KK	=	478,44	Ha
Plasma Unit III A =	250 KK	=	478,44	Ha
Plasma Unit IIIB =	250 KK	=	478,44	Ha
Plasma Unit IIV =	300 KK	=	600	Ha
Plasma Unit V =	350 KK	=	700	Ha
Plasma Unit VI =	250 KK	=	500	Ha
Jumlah =	2.500 KK	=	4.913,76	Ha

2. Sasaran dan Tujuan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja PTP Nusantara IV Unit Usaha Sosa

a) Sasaran

- 1) Mematuhi dan mempedomani segala bentuk ketentuan dan peraturan perundang-undangan negara Republik Indonesia yang mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja.
- 2) Melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja dilingkungan perusahaan dengan penuh komitmen dan rasa tanggung jawab melalui tata cara yang dipersyaratkan dengan berlandaskan kepada sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.
- 3) Melakukan evaluasi secara berkesinambungan atas implementasi sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diperusahaan dalam rangka peninjauan kesesuaiannya dengan perkembangan perusahaan maupun peraturan perundangan yang berlaku.

b) Tujuan

- 1) Menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat dan selamat di perusahaan bagi seluruh karyawan dan pihak yang berkepentingan

lainnya sehingga dapat mencegah terjadinya segala sesuatu yang dapat menimbulkan kerugian / kehilangan material maupun non material.

- 2) Meminimalisasi angka kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja sehingga tercapainya zero accident melalui peningkatan kepatuhan kepada cara kerja yang sesuai dengan standard operasional prosedur (sop) maupun IK (Instruksi kerja) yang telah ditetapkan.
- 3) Meningkatkan kesadaran dan pemahaman kepada seluruh karyawan maupun pihak yang berkepentingan lainnya tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja dilingkungan kerja, baik untuk kepentingan perusahaan secara umum dan diri pribadi khususnya.

3. Letak Geografhis

Batas-batas PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa.

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Barumu Tengah
2. Sebelah Timut berbatasan dengan Kecamatan Dalu-Dalu Riau
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Pasir Pangaraian-Riau
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Batak Lubuk Sutam dan Padang Ilalang
5. Ketinggian diatas permukaan laut Sosa-I = 150 Meter dpl, Sosa-II = 161 Meter dpl.

4. Visi Dan Misi Perusahaan

a. Visi

PT. Perkebunan Nusantara IV “Menjadi perusahaan unggul dalam usaha agroindustri yang terintegrasi”

b. Misi

Menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif dan berdaya saing tinggi.

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa adalah sebagai berikut:

a. Ketua Umum PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa

b. Ka.Dis.Tan Ryn A, Terdiri dari:

- 1) Asisten Afdeling I
- 2) Asisten Afdeling II
- 3) Asisten Afdeling III
- 4) Asisten Hema/Penyakit

c. Ka.Dis.Tan Ryn B terdiri dari:

- 1) Asisten Adeling IV
- 2) Asisten Afdeling V
- 3) Asisten Afdeling VIII
- 4) Pembibitan

d. Ka.Dis, Tan Ryn B terdiri dari:

- 1) Asisten Afdeling VI
 - 2) Asisten Afdeling VII
 - 3) Asisten Afdeling IX
 - 4) Transport
- e. Ka.Dis Tata Usaha terdiri dari :
- 1) Asisten Gedung
 - 2) Asisten Teknik
 - 3) Transpor Produksi
 - 4) Pa-Pam Kebun
- f. Ka.Dis Pengolahan Terdiri Dari:
- 1) Asisten Pengolahan I
 - 2) Asisten Pengolahan II
 - 3) Asisten Teknik Pabrik
 - 4) Pa-pam PKS
 - 5) Asisten SDM & Umum
 - 6) Asst Puskesmas
 - 7) Dokter puskesmas
 - 8) Wakil Pa-Pam

B. Uji Validitas Dan Uji Realibilitas Instrumen

Dalam penelitian ini digunakan kuesioner sebanyak 10 butir untuk masing-masing variabel yaitu kesehatan dan keselamatan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y), dimana sebelum kuesioner ini disebarkan pada responden yang sebenarnya perlu di uji validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X)

Tabel 4.3
Uji Validitas pada Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X)

NO	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	0.720	Instrument valid jika r hitung > r table dengan n=30 pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh 0.361	Valid
2	0.597		Valid
3	0.376		Valid
4	0.453		Valid
5	0.511		Valid
6	0.514		Valid
7	0.452		Valid
8	0.645		Valid
9	0.605		Valid
10	0.487		Valid

Sumber : SPSS versi 22.0 data diola 2016

Dari hasil perhitungan validitas yang dilakukan pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja tersebut terdapat 10 item yang valid dari 10 item pertanyaan, diantaranya: pertanyaan nomor 1,2,3,4,5,6,7,8,9, dan 10. Dan 10 pertanyaan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

b. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan yang peneliti lakukan melalui program aplikasi SPSS Versi 22.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Valisitas Kinerja Karyawan (Y)

NO	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	0.632	Instrument valid jika r hitung > r table dengan n=30 pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh 0.361	Valid
2	0.632		Valid
3	0.635		Valid
4	0.753		Valid
5	0.473		Valid
6	0.472		Valid
7	0.691		Valid
8	0.457		Valid
9	0.658		Valid
10	0.554		Valid

Dari hasil perhitungan validitas yang dilakukan pada variabel kinerja karyawan tersebut terdapat 10 item yang valid dari 10 item pertanyaan, diantaranya: pertanyaan nomor 1,2,3,4,5,6,7,8,9, dan10. Dan 10 pertanyaan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya hasil perhitungan validitas yang dilakukan pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja semua valid, dan kinerja karyawan terdapat 1 item yang tidak valid . untuk mendapatkan data dalam menguji regresi linier sederhana maka hasil yang tidak valid tidak dimasukkan kedalam data.

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas kesehatan dan keselamatan kerja (X)

Reabilitas instrument angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS Versi 22.0. dengan rumus *Cronbach's Alpha* yang jika *Cronbach's Alpha* > 0,60. Maka semua item pertanyaan yang dianalisis dengan metode *Alpha* adalah Reliabel. Nilai Reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5

Uji reliabilitas Kesehatan dan keselamatan Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.729	10

Sumber: SPSS versi 22.0 data diolah 2016

Selanjutnya untuk hasil uji reliabilitas hasil output pada tabel dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60.

Hasil uji reliabilitas kesehatan dan keselamatan kerja dengan 10 item pertanyaan di peroleh *Cronbach's Alpha* 0.729. maka dari hasil *output* tersebut dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang dianalisis dengan metode *Cronbach's Alpha* dalam penelitian ini adalah Reliabel.

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.772	10

Sumber: SPSS versi 22.0 data diolah 2016

Selanjutnya untuk hasil Uji reliabilitas hasil output pada tabel dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha > 0.60 .

Hasil uji reliabilitas kinerja karyawan dengan 10 item pertanyaan di peroleh Cronbach's Alpha 0.772 maka dari hasil output tersebut dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang dianalisis dengan metode Cronbach Alpha dalam penelitian ini adalah Reliabel.

C. Analisis Data

1. Uji Normalitas Dan Uji linearitas

a. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas menggunakan metode *One-Sample kolmogorof smirnov test* dapat di lihat pada tabel berikut :

	K3	Kinerja
N		
Normal Mean		
Parameter Std,		

Deviation		
S ^{a.b}		
Most Absolute		

b. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana berfungsi untuk melakukan identifikasi pengaruh variabel X (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Dengan regresi sederhana akan dilakukan pengujian ada atau tidaknya pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan SPSS versi 22.0 seperti tabel berikut ini :

Tabel 4.6

Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.043	5.624		2.853	.006
	K3	.648	.111	.577	5.833	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :SPSS versi 22.0 data diolah 2016

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dibuat persamaan regresinya, Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + Bx$$

$$Y' = 16.043 + 0.648 X$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 16.043, artinya jika variabel kesehatan dan keselamatan kerja nilainya 0 maka kinerja karyawan (Y) nilainya positif, yaitu sebesar 16.043.

Jadi, berdasarkan hasil pengolahan data dapat dirumuskan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana apabila Kesehatan dan keselamatan kerja naik sebesar 1 kali maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.176.

c. Koefisien Determinasi

Untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan R^2 . Pengolahan datanya dengan SPSS versi 22.0 menghasilkan output sebagai berikut:

Tabel 4.7

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.577 ^a	.333	.324	3.430	3.468

a. Predictors: (Constant), K3

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS versi 22.0 data diolah 2016

Dari data diatas R^2 selama priode penelitian adalah sebesar 0.333 atau 33,3%. Dengan demikian, fenomena perubahan / variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kesehatan dan keselamatan kerja (variabel independen) sebesar 33,3%. Dengan kata lain, variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yaitu sebesar 77,7%.

C. Uji t

Uji t adalah suatu sarana pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk melakukan uji t, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa.

Ha : kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa.

Kriteria pengujiannya adalah jika P value > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, sedangkan jika P value < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 4.8

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.043	5.624		2.853	.006
	K3	.648	.111	.577	5.833	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS versi 22.0 data diolah 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan:

- a. t_{hitung} sebesar 5.833 dengan t_{tabel} sebesar 0,631. Artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.833 > 0,631$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Signifikan, P_{value} sebesar 0.000 dengan taraf signifikan (α) sebesar 0.005. artinya $P_{value} > \alpha$ yaitu $0.000 > 0.005$. maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

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 kesehatan dan keselamatan kerja yang didefinisikan oleh banyak ahli. Pada dasarnya, definisi tersebut mengarah pada interaksi pekerjaan dengan mesin atau peralatan yang digunakan, interaksi pekerjaan 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.

Kinerja adalah merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Pendapat dari ahli yang lain, bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa.

Dari kesehatan dan keselamatan kerja PT.Perkebunan Nusantara IV Sosa sudah memenuhi harapan karyawan secara skor dan rentang skala yang diperoleh dari responden adalah baik. Mengingat kesehatan dan keselamatan merupakan hal yang mutlak yang harus dimiliki oleh perusahaan sehingga dapat mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai.

Sesuai pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikan linieritas sebesar 0.007, karena signifikan ,0.005, maka terdapat bahwa 0.007 kurang dari 0.005 maka variabel K3 Dan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang linier.

Hasil yang diperoleh dari uji signifikan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.025.

Berdasarkan regresi linier sederhana yaitu : $Y' = 48.304 - 0.176 X$ (K3) maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga ada pengaruh nyata antara K3 dan kinerja karyawan. Apabila K3 meningkat maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 0.176.

Hasil dari uji t yang dilakukan sebesar $0.439 > 0.05$. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa.

Penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Kondisi Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dipo Lokomotif Daop IV Semarang, Oleh Ishardian Tahun 2010 FE Universitas Negeri Semarang, hasil penelitiannya Kondisi kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai secara parsial dan simultan. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan

pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 9,063 + 0,409X$, persamaan dan perbedaannya Variabel X yang salah satunya menggunakan keselamatan kerja, Terletak pada salah satu variabel X yaitu (Kondisi Kerja) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja), serta berbeda objek penelitiannya.

E. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun demikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun, dalam prosesnya, maka mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan.

Diantara keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti yang masih kurang.
2. Keterbatasan waktu, tenaga, serta dana peneliti yang tidak mencukupi untuk penelitian lebih lanjut.
3. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
4. Peneliti tidak mampu mengontrol semua nasabah dalam menjawab angket yang diberikan, apakah nasabah memang menjawab sendiri atau hanya asal

menjawab karena dalam penyebaran angket peneliti dibantu oleh pihak pengolahan untuk penyebaran angket kepada karyawan.

Walaupun demikian, peneliti berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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 kesehatan dan keselamatan kerja yang didefinisikan oleh banyak ahli. Pada dasarnya, definisi tersebut mengarah pada interaksi pekerjaan dengan mesin atau peralatan yang digunakan, interaksi pekerjaan 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.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV bagian pengolahan Unit Usaha Sosa. Peneliti menyimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV bagian pengolahan Unit Usaha Sosa. Sesuai penyajian yang dilakukan menunjukkan hasil yaitu terdapat pengaruh negatif antara Kesehatan

dan keselamatan dan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV bagian pengolahan Unit Usaha Sosa. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.757.

Secara persial (uji-t) menunjukkan bahwa secara persial memiliki pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai signifikan $0.000 > 0.05$.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Sosa ada beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan diharapkan perluh meningkatkan kesehatan karna belum maksimal.
2. memberikan waktu istirahat pada karyawan selama dua jam yaitu jam 12.00-14.00 untuk membuat karyawan merasa tenang, setelah bekerja mulai dari pagi yaitu jam 07.00-12.00 dan melanjutkan pekerjaan disiang hari yaitu mulai jam 14.00-17.00.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, *Strategic Managemen*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Arikunto Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003.
- Bathos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2005.
- Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Caps, 2002.
- David Rees & Richaed Mcbain, *Manajemen Teori dan Strategi*, Jakarta: Prenada Media Group, 2007.
- Departeman Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjamahannya*, Bandung: Diponegoro, 2005.
- Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: Mediakom, 2008.
- Fathono Abdurrahman, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Indeks, 2006.
- Handoko Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2002.

Hasibuan, S.P Malayu, *manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.

Hedjrachman & Husnan, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Penerbit BPFPE, Edisi ke-4, 2002.

Husein Humar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.

J. Supranto, Edisi Ketujuh Statistik Teori dan Aplikasi, Jakarta: Erlangga, 2009.

Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami penelitian Bandung*.

Mangkunegara, DR. A.A Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Penerbit Rafika Aditama, 2002.

Mathis And Jacson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Selemba Empat, 2002

Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

Mondy dan Neo, *Human Resources Management*, New Jersey: Penerbit Prentice Hall, 2005.

Rachmawati Ike kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2008.

Rika Hampu Hadiguna, *Manajemen Pabrik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada, 2004.

Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Publick Relations dan Komunikasi* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.

Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.

Soekidjo Notoatmonjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003.

Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2007.

Surya Darma, *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- I. Nama : MAULIDA HAPSAH NASUTION
Nim : 12 230 0240
Tempat/ tanggal lahir : SiMANULDANG, 22 Agustus 1993
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak ke : 9 dari 10 bersaudara
Alamat : Simanuldang, Kec.Ulu Barumun, Kab. Palas
Agama : Islam
No. Telp : 0822 7259 5797
- II. Nama Orang tua
Nama Ayah : Darman Nasution
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Sinur Nasution
Pekerjaan : Petani
Alamat : Simanuldang, Kec.Ulu Barumun, Kab. Palas

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tahun 2000-2006 : SD Negeri Simanuldang
2. Tahun 2006-2009 : MTs N Sibuhuan
3. Tahun 2009-2012 : SMK Swasta AL-Hasanah Sibuhuan
4. Tahun 2012-2016 : IAIN Padangsidempuan

Lampiran 4

TABEL NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5 %	1 %		5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,261
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,517	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber: Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengelolah Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV. Andi 2014

Lampiran 5

TABEL NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

<i>α</i> untuk uji dua pihak (<i>two tail test</i>)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
<i>α</i> untuk uji satu pihak (<i>one tail test</i>)						
Dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704

60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576