

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI PADA BAGIAN PRODUKSI PT. SANGGAR KARYA KAROSERI KABUPATEN
BANDUNG)**

***THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ON EMPLOYEE
PERFORMANCE
(STUDY ON THE PRODUCTION SECTION OF PT. SANGGAR KARYA KAROSERI
BANDUNG REGENCY)***

Anugrah Nanda Putra¹, Romat Saragih²

anugrahputra@student.telkomuniversity.ac.id

saragih@ypt.or.id

Program Studi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

ABSTRACT

This research was conducted to determine and analyze the performance of employees of PT. Sanggar Karya Karoseri Bandung Regency, to find out and analyze the occupational safety and health of employees at PT. Sanggar Karya Karoseri Bandung Regency, and to find out and analyze the effect of occupational safety and health on the performance of the employees of PT. Sanggar Karya Karoseri Bandung Regency.

The research method used is a quantitative method, the type of research is descriptive analysis with a verification approach. The sampling technique is done by nonprobability sampling using incidental sampling. This research uses simple linear regression analysis. Data sourced from literature studies, observations, interviews and questionnaires. The population of this study is all employees of the production section of PT. Sanggar Karya Karoseri Bandung Regency.

The results of this study stated that the positive influence of Occupational Safety and Health at PT. Sanggar Karya Karoseri Bandung Regency on Employee Performance in the high category. Individual becomes the dimension with the largest percentage for Occupational Safety and Health and Interpersonal Impact (interpersonal impact) being the dimension with the largest percentage for employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Occupational Safety and Health*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan PT. Sanggar Karya Karoseri Kabupaten Bandung, untuk mengetahui dan menganalisis keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pada PT. Sanggar Karya Karoseri Kabupaten Bandung, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sanggar Karya Karoseri Kabupaten Bandung.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan jenis penelitian yaitu analisis deskriptif dengan pendekatan verifikatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan nonprobability sampling menggunakan incidental sampling. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Data bersumber dari studi literatur, observasi, wawancara dan kuesioner. Populasi dari

penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Sanggar Karya Karoseri Kabupaten Bandung.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Sanggar Karya Karoseri Kabupaten Bandung terhadap Kinerja Karyawan dengan kategori tinggi. Individual menjadi dimensi dengan persentase terbesar untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Dampak Interpersonal (interpersonal impact) menjadi dimensi dengan persentase terbesar untuk kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

I. PENDAHULUAN

Pada saat ini, tingginya minat masyarakat akan transportasi mobil menjadikan peluang bisnis yang menjanjikan bagi perusahaan yang bergerak dibidang industri otomotif. Industri otomotif di Indonesia telah menjadi sebuah pilar penting dalam sektor manufaktur negara Indonesia, karena banyak perusahaan mobil terkenal di dunia yang membuka pabrik-pabrik manufaktur mobil dengan meningkatkan kapasitas produksinya atau melebarkan pangsa pasarnya di Indonesia.

Perusahaan industri otomotif lokal pun banyak bermunculan dan perlahan tumbuh menjadi industri besar yang memiliki tenaga sumber daya manusia dan jumlah produksi yang cukup besar. Salah satu perusahaan lokal otomotif yang bergerak pada ini adalah karoseri. Karoseri adalah rumah-rumah kendaraan yang dibangun di atas rangka/chasis mobil atau chasis khusus bus ataupun truk. Pada awalnya karoseri di Indonesia menggunakan rangka kayu, yang dilapisi dengan plat logam tipis. Industri ini berkembang dengan sangat pesat pada tahun 1970an, dan pada saat itu banyak mobil penumpang ataupun minibus yang dibangun dari pickup, termasuk juga pembuatan bus dari chasis truk. Saat sekarang ini, hanya bus dan truk yang banyak diproduksi oleh industri karoseri disamping kendaraan khusus seperti ambulans, pemadam kebakaran dan lain sebagainya. Salah satu industri karoseri yang ada di Indonesia adalah PT. Sanggar Karya Karoseri yang berada di Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak dibidang pembuatan karoseri kendaraan khususnya mobil minibus, microbus dan bus.

Kesuksesan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari seberapa besar pencapaian target indikator kunci yang digunakan oleh perusahaan. Pada PT. Sanggar Karya Karoseri Kab. Bandung, indikator kunci yang digunakan untuk mengukur pencapaian target kinerja perusahaan adalah indikator pelanggan, produk dan layanan, proses bisnis internal, SDM, keuangan dan pasar, serta kepemimpinan.

Nilai kinerja sebuah perusahaan yang dihasilkan dapat tercapai karena kemampuan karyawan yang terampil dan merupakan salah satu faktor pendukungnya. Kemampuan kinerja karyawan tersebut dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas dari hasil kerja karyawan, kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan karyawan dalam menekan biaya serta hubungan antar karyawan. Dari seluruh faktor tersebut, jika kinerja karyawan di PT. Sanggar Karya Karoseri Kab. Bandung dilakukan dengan baik, maka akan mendapat mencapai hasil yang optimal.

Karyawan memiliki andil yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, baik melalui pertumbuhan laba atau asset sebuah perusahaan. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan. Diperlukan manajemen yang terencana, sistematis dan efisien dalam mengelola sumber daya manusia agar perusahaan dapat lebih berkembang tujuan perusahaan tercapai secara maksimal. Salah satu yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia adalah keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Senjaya Saputra, selaku manajer produksi PT. Sanggar Karya Karoseri Kab. Bandung, disebutkan ada beberapa laporan kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan pada saat melakukan proses produksi kendaraan, contohnya seperti kecelakaan kecil yang tidak memakan korban jiwa. Akan tetapi, tentu saja tetap mempunyai resiko yang tinggi karena dapat berefek buruk bagi kesehatan karyawan dan kinerja karyawan itu sendiri.

Peneliti melihat fasilitas kerja di kantor PT. Sanggar Karya Karoseri Kab. Bandung kurang dimanfaatkan dalam bekerja, sehingga karyawan bekerja dengan kondisi seadanya tanpa menggunakan pelindung seperti baju las, masker, sarung tangan, kacamata las, helm proyek dan lain-lain. Hal tersebut

tentu dapat mengakibatkan karyawan cenderung bersikap ceroboh dan kurang memerhatikan keselamatannya dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti melihat bahwa pada PT. Sanggar Karya Karoseri Kab. Bandung masih terdapat potensi kecelakaan kerja yang beresiko buruk bagi keselamatan dan kesehatan kerja. Beberapa karyawan masih ada yang mengabaikan penggunaan alat pelindung diri ketika bekerja, mengingat lingkungan kerja yang rentan akan bahaya dan kecelakaan. PT. Sanggar Karya Karoseri Kab. Bandung masih harus tetap mewaspadaai dan mematuhi aturan tentang keselamatan kerja dan mengawasi para karyawannya dengan seksama. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tentu menjadi bagian yang penting dalam prosedur suatu perusahaan, mengingat resiko yang ditimbulkan berimbas kepada pekerjaan yang diberikan dan nama baik suatu perusahaan.

Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dapat berdampak pada meningkatnya kinerja dari karyawan, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam, apakah terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi PT. Sanggar Karya Karoseri Kabupaten Bandung)".

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja karyawan PT. Sanggar Karya Karoseri Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pada PT. Sanggar Karya Karoseri Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sanggar Karya Karoseri Kabupaten Bandung?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka tujuan penelitiannya adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan PT. Sanggar Karya Karoseri Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pada PT. Sanggar Karya Karoseri Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sanggar Karya Karoseri Kabupaten Bandung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:06) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Menurut Subekhi dan Jauhar (2012:01) manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari fungsi manajemen yang dimana manajemen dapat mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan, diorganisasikan, dilaksanakan dan dikendalikan agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bagian penting dalam hal manajemen manusia serta bagaimana cara-cara mengelola sumber daya manusia agar potensi tersebut menjadi maksimal, dikarenakan sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu usaha ataupun organisasi.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang tinggi adalah salah satu faktor yang dapat membantu perusahaan dalam proses pencapaian tujuannya. Mangkunegara (2012:09) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Bangun (2012: 233) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai prasyarat tertentu agar dapat mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan. Untuk menentukan kinerja baik atau tidak, tergantung pada perbandingan dari hasil yang dicapai dengan standar yang pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu gambaran pekerjaan yang dicapai oleh karyawan untuk mencapai tujuan penting dan ditujukan untuk pengembangan perusahaan.

2.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Bernardin dan Russel dalam Darmawan (2013:192) mengemukakan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1) *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Quality mencakup bagaimana kualitas kerja karyawan dalam bekerja, yakni melakukan tugas atau pekerjaan sesuai standar kerja dan bertanggung jawab dengan setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan.

2) *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Contohnya yaitu jumlah rupiah yang dihasilkan bisa berupa hasil laba perusahaan, jumlah unit barang atau produk yang dapat dihasilkan oleh karyawan, dan jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan, misalnya jumlah hari atau jam kerja yang diselesaikan oleh karyawan. Dalam pengertiannya sendiri quantity adalah suatu nilai atau jumlah yang terbentuk oleh suatu pengukuran.

3) *Timeliness*

Merupakan lamanya suatu pekerjaan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan jumlah output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Maksudnya adalah bagaimana karyawan dapat memanfaatkan waktu bekerja dengan lebih efektif, dan apakah seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah diberikan atau malah tidak bisa memanfaatkan waktu yang sudah diberikan oleh perusahaan.

4) *Cost Effectiveness*

Besarnya penggunaan sumber-sumber organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya. Dalam hal ini yang dimaksud adalah bagaimana

karyawan dapat memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan sebaik-baiknya, seperti misalnya menghemat pengeluaran perusahaan atau malah sebaliknya karyawan tidak bisa memanfaatkan efektivitas biaya (cost effectiveness) dengan baik.

5) *Need for Supervision*

Kemampuan seorang pekerja untuk dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. Maksudnya adalah apakah seorang karyawan mampu atau dapat melakukan suatu pekerjaan yang diberikan tanpa pengawasan langsung dari seorang supervisor atau malah sebaliknya yaitu karyawan masih harus membutuhkan pengawasan untuk mencegah resiko-resiko buruk yang akan terjadi.

6) *Interpersonal Impact*

Kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan bekerja sama diantara rekan kerja dan bawahan. Seorang karyawan juga dinilai dampak interpersonal (interpersonal impact) yaitu bagaimana seorang karyawan bisa memelihara harga dirinya dan memiliki wibawa saat bekerja. Karyawan juga harus menjaga etika (attitude) dalam bekerja agar mendapat pandangan baik di lingkungan perusahaan. Kemampuan dalam bekerja sama tentu juga menjadi bahan penelitian, seorang karyawan dituntut dapat bekerja dalam tim dan menghargai setiap pendapat rekan kerja didalam suatu perusahaan.

2.4 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Menurut Hanggraeni (2012:176) keselamatan kesehatan kerja jika diartikan secara filosofi adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya. Sedangkan secara keilmuan K3 adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit kerja.

Menurut Ardhana, et, al (2012:208) keselamatan dan kesehatan kerja dapat ditinjau dari 2, yaitu dari aspek filosofis dan teknis. Secara aspek filosofis K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur, dan sejahtera. Sedangkan secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi dimana para pekerja atau karyawan dalam keadaan nyaman dan aman saat bekerja, untuk upaya menghindari kecelakaan atau resiko dalam bekerja. Penting bagi perusahaan untuk selalu mengawasi dan mencegah terjadinya kecacatan dalam bekerja, karena semakin tinggi budaya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, maka tingkat produktivitas pun akan semakin bagus hasilnya.

2.5 Dimensi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja pada umumnya termasuk ke dalam upaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sehingga elemen- elemen tersebut yang akan dijadikan dimensi dalam penelitian ini. Hanya saja dalam penelitian ini, ketiga elemen K3 lebih dilihat dari sisi keselamatan kerja dan kecelakaan kerja. Ada 3 (tiga) elemen atau dimensi dalam membentuk budaya keselamatan dan kesehatan kerja yang baik harus

terpenuhi dan saling terkait satu sama lain. Menurut Somad (2013:142) elemen- elemen tersebut sebagai berikut:

1) Individual

Setiap individu dalam organisasi harus memahami nilai- nilai dan filosofi keselamatan kerja perusahaan yang kemudian akan mendorong partisipasi karyawan pada upaya keselamatan kerja. Beberapa contoh nilai- nilai dan filosofi perusahaan antara lain adalah kecelakaan dapat dicegah, K3 merupakan tanggung jawab setiap orang, dan perlunya mengetahui bahaya dan risiko K3 di tempat kerja oleh karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja menjadi prioritas utama.

2) Sistem Manajemen K3

Dalam keselamatan kerja dibutuhkan sebuah manajemen dan keselamatan kerja termasuk dalam SMK3. Prioritas utama manajemen terhadap K3 dan penerapan program K3 yang konsisten membangun sistem manajemen K3 yang baik. Sistem manajemen K3 serta prosedur K3 berperan penting dalam pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Semua sistem manajemen K3 tersebut mempunyai tujuan yang sama, yaitu bagaimana mengelola dan mengendalikan bahaya yang ada dalam operasi organisasi.

3) Kepemimpinan K3

Pemimpin dengan kepemimpinan K3 adalah pemimpin memprioritaskan K3 dalam bekerja serta melakukan motivasi dan promosi K3 dalam setiap melakukan pekerjaan. Elemen ini adalah elemen yang paling mendasar. Termasuk dalam elemen ini sebagai berikut, memotivasi para pekerja dengan mengkomunikasikan masalah K3 di awal rapat operasi rutin, mendorong keterlibatan pekerja.

2.6 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

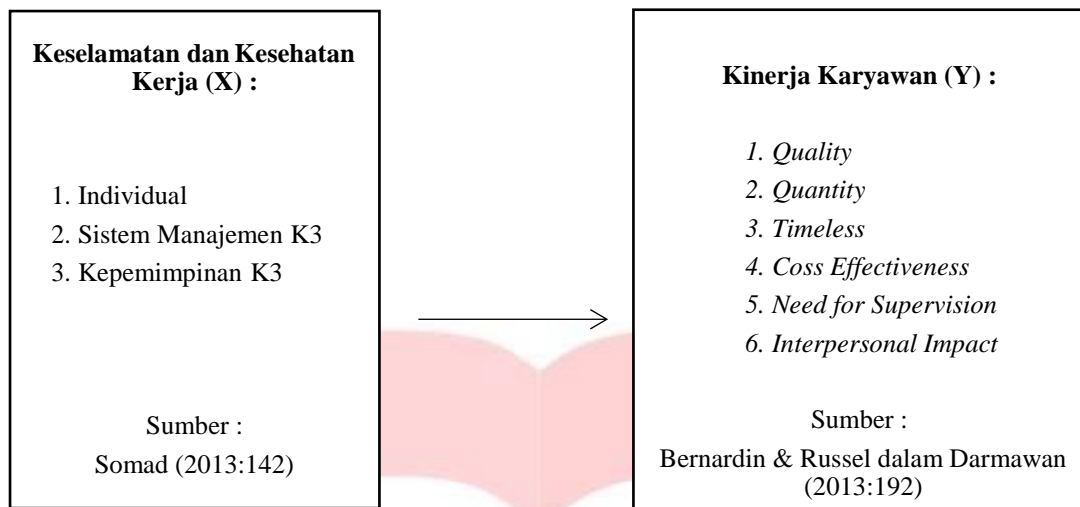
Adapun teori yang menyatakan adanya hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan, dapat dijelaskan melalui pendapat para ahli sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2013:162) menyatakan bahwa selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dapat berdampak pada meningkatnya kinerja dari karyawan.

Menurut Marwansyah (2010:365) berpendapat bahwa kesehatan karyawan mencakup kesehatan fisik dan mental. Kesehatan pekerja bisa terganggu karena penyakit, stres maupun kecelakaan. Program kesehatan yang baik akan menguntungkan para pekerja secara material, sehingga mereka dapat bekerja secara lebih produktif.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia. Tidak adanya manajemen keselamatan kerja yang baik akan memberikan efek negatif kepada perusahaan yaitu bisa mengganggu proses pekerjaan sehingga akan menurunkan kinerja organisasi.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini berdasarkan teori yang telah dijelaskan diatas adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Diolah peneliti (2019)

2.7 Hipotesis Penelitian

H_0 : Tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Sanggar Karya Karoseri kabupaten Bandung.

H_1 : Terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Sanggar Karya Karoseri kabupaten Bandung.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan jenis penelitian yaitu analisis deskriptif dengan pendekatan verifikatif. Menurut Arikunto (2010:03) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal yang lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian, sedangkan penelitian verifikatif menurut Arikunto (2010:15) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengecek kebenaran hasil penelitian lain. Jenis penelitian verifikatif menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan.

3.2 Operasional variabel dan Skala Pengukuran

3.2.1 Operasional variabel

Penelitian ini menggunakan variabel penelitian yaitu, variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas merupakan variabel yang memberikan pengaruh pada variabel terikat, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu keselamatan dan Kesehatan kerja dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.2.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran menurut Sugiyono (2009:92) adalah merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Jenis skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert (Sugiyono, 2009:93) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah 125 karyawan PT. Sanggar Karya Karoseri yang telah bekerja minimal satu tahun.

3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Teknik *nonprobability sampling* yang digunakan yaitu *incidental sampling*. Karakteristik sampel yang dianggap sesuai dengan penelitian ini, yaitu:

- Responden yang mengetahui tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja
- Responden yang telah bekerja minimal 1 tahun

Berdasarkan langkah-langkah formula Slovin diatas maka perhitungan sampel penelitian sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{125}{1 + 125(0,1)^2}$$

$$n = \frac{125}{2,25} = 55,55 \approx 56$$

Maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini sebanyak 56 orang karyawan PT. Sanggar Karya Karoseri Kabupaten Bandung.

3.4 Pengumpulan Data

Dalam melakukan suatu penelitian, diperlukan data-data sebagai sarana utama dalam pelaksanaan penelitian. Untuk itu diperlukan sumber data yang merupakan komponen dalam pengumpulan data tersebut, teknik pengumpulan data berdasarkan sumber datanya dilakukan menggunakan data primer dan data sekunder.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan software SPSS versi 24. Pengertian pengujian validitas menurut Arikunto (2009:170) adalah validitas tes adalah tingkat sesuatu tes mampu mengukur apa yang hendak diukur. Tes adalah instrumen yang disusun secara khusus karena mengukur sesuatu yang sifatnya penting dan pasti. Dikatakan demikian karena tes digunakan untuk

menentukan sesuatu mengenai kedudukan atau predikat seseorang. Pengerjaannya juga khusus: cara menjawab, situasi tertentu, waktu, dan prosedur juga tertentu pula. Apabila aturan-aturan tersebut dipenuhi diharapkan validitas yang dikehendaki oleh peneliti diharapkan tercapai. Sedangkan menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:194) Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian.

IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

4.1.1 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) termasuk ke dalam kategori Baik dengan nilai persentase sebesar 78,47%. Hal ini mengindikasikan bahwa responden beranggapan kinerja karyawan pada bagian Produksi di PT. Sanggar Karya Karoseri sudah Baik.

Nilai tertinggi pada variabel Kinerja Karyawan ini terdapat pada dimensi dampak interpersonal (interpersonal impact) sebesar 85,71%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Sanggar Karya Karoseri bagian Produksi selalu bisa bekerja sama dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi Kualitas (*quality*) sebesar 73,21%. Oleh karena itu diharapkan karyawan PT. Sanggar Karya Karoseri dapat lebih meningkatkan kualitas dalam bekerja dalam kondisi apapun.

4.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan Dan Kesehatan kerja (X) termasuk ke dalam kategori Baik dengan nilai persentase sebesar 80,91%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Sanggar Karya Karoseri sudah menerapkan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja dengan baik.

Nilai tertinggi pada variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja ini terdapat pada dimensi Individual sebesar 81,90%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Sanggar Karya Karoseri bagian Produksi secara pribadi sudah memahami tentang Keselamatan Dan Kesehatan dalam bekerja. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi sebesar Kepemimpinan K3 sebesar 79,78%. Oleh karena itu diharapkan Pimpinan PT. Sanggar Karya Karoseri dapat lebih mengingatkan para Karyawan tentang penting nya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

4.2 Uji Validitas

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	No Item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	1	0,552	0,361	Valid
	2	0,696	0,361	Valid
	3	0,498	0,361	Valid
	4	0,444	0,361	Valid

	5	0,612	0,361	Valid
	6	0,592	0,361	Valid
	7	0,434	0,361	Valid
	8	0,688	0,361	Valid
	9	0,547	0,361	Valid
	10	0,545	0,361	Valid
	11	0,514	0,361	Valid
	12	0,383	0,361	Valid
	13	0,460	0,361	Valid
	14	0,556	0,361	Valid
	15	0,673	0,361	Valid
	16	0,493	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	17	0,431	0,361	Valid
	18	0,367	0,361	Valid
	19	0,463	0,361	Valid
	20	0,450	0,361	Valid
	21	0,617	0,361	Valid
	22	0,492	0,361	Valid
	23	0,371	0,361	Valid
	24	0,387	0,361	Valid
	25	0,646	0,361	Valid
	26	0,410	0,361	Valid
	27	0,625	0,361	Valid
	28	0,455	0,361	Valid
	29	0,598	0,361	Valid

Pada tabel 4.1, menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja serta masing-masing memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item sudah valid.

4.3 Uji Reliabilitas

Berikut ini hasil uji reliabilitas menggunakan software SmartPLS

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0,918	29

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Dari Tabel 4.2 di atas, didapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,918 maka disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dikatakan handal atau reliabel karena nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6.

4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh Variabel Bebas (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) terhadap Variabel Terikat (Kinerja Karyawan) yang dilakukan pada 56 responden karyawan PT Sanggar Karya Karoseri di Bidang Produksi. Berikut ini adalah hasil dari regresi linier sederhana yang ditunjukkan pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.892	.393		2.273	.027		
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.717	.089	.738	8.025	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti , 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.14, dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0,892 + 0,717 X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 0,892. Artinya, jika Keselamatan Dan Kesehatan Kerja nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan nilainya 0,892.
- Nilai Koefisien Regresi variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (b) bernilai positif, yaitu 0,717. Artinya bahwa setiap peningkatan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,717.

4.5 Uji Hipotesis

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa:

Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) memiliki nilai t_{hitung} (8,025) > t_{tabel} (2,006) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan kepada karyawan PT. Sanggar Karya Karoseri mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kinerja karyawan di PT. Sanggar Karya Karoseri bagian Produksi termasuk dalam kategori baik dan nilai tertinggi terdapat pada dimensi dampak interpersonal dalam kategori sangat baik.
- Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel keselamatan dan kesehatan kerja termasuk dalam kategori baik dan nilai tertinggi terdapat pada dimensi individual dalam kategori baik.

- c. Dari kedua hasil tersebut maka terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sanggar Karya Karoseri Bagian Produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, I., Shaukat, M. Z., Usman, A., Nawaz, M. M., and Nazir, M, S. (2018). *Occupational health and safety issues in the informal economic segment of Pakistan: a survey of construction sites*. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/10803548.2017.1366145>.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardeswati, Monisyah. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Komunikasi dan Bisnis. Universitas Telkom: Bandung.
- Arikunto, S. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Darmawan, Deni. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Ekaristi, H.A., dan Fakhri., M. (2018). *Analisis Faktor Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Berdasarkan Kode Praktis Safety In The Use Of Chemicals At Work Dari International Labour Organization (Studi pada PT. Indo Acidatama Tbk Kebakkramat, Karanganyar, Surakarta)*. Diambil dari Universitas Telkom: Bandung.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., and Muzzakki. (2019). *Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect In The Transformational Leadership Towards Employee Performance*. European Research on Management and Business Economics. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>.
- Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta CV.
- Fahmi, Irham. (2013). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta CV.
- Fajar, S. A dan Heru, T. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPP STIM YPKN.
- Gajimu.com. (2019). *Pertanyaan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia*. Diakses pada 28 Oktober 2019, dari <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/keselamatan-dan-kesehatan-kerja/pertanyaan-mengenai-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-di-indonesia-1>.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, I.P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hendri, Roberto. (2019). *Laporan Kerja Profesi, Proses Desain 3D Kendaraan Komersial (Mikrobus) Di PT. Sanggar Karya Karoseri*. Bandung: Universitas Telkom.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kusuma, Yogha Putra. (2017). *Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Pengantar PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung Tahun 2015)*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Komunikasi dan Bisnis. Universitas Telkom: Bandung.
- Lauren M. Menger-Ogle, dkk. (2019). *Occupational Safety and Health of Foreign-Born, Latinx Dairy Workers in Colorado*. Journal Occupational and Environmental Medicine. Retrieved from 10.1097/JOM.0000000000001472.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesembilan)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Moehersono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, Zulki Zulkifli. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: deepublish.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Keempat, Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panuju, R. (2000). *Komunikasi Bisnis : Bisnis Sebagai Proses Komunikasi Komunikasi Sebagai Kegiatan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Permatasari, A. G., dan Silvanita, A. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung*. Diambil dari Universitas Telkom: Bandung.
- Priansa, D.J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, R.E., dan Prasetya, A. (2018). *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 56 No. 2 April 2018. Diambil dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2396>.
- Rahmah, Mawaddatur. (2017). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Tanah Raja*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sumatera Utara: Medan.
- Riduwan dan Akdon. (2007). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruliani, Putri Dwi. (2017). *Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV Bandung*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Komunikasi dan Bisnis. Universitas Telkom: Bandung.
- Sangadji, E. M. dan Sopiah. (2013). *Metodologi Penelitian*. Pendekatan Praktis dalam Penelitian disertai: contoh Proposal Penelitian. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sari, Devi Nurmelita. (2018). *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Kusuma Nanda Putra*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2002). *Metode Penelitian*. Jakarta: Mandar Maju.

- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPS*. Jakarta: Kencana.
- Somad, I. (2013). *Teknik Efektif dalam Membudayakan Keselamatan & Kesehatan Kerja*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2009). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Medpress.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Suwardi dan Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta CV.
- Tambingon, C.K., Tewel, B., dan Trang I. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia*. Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4610-4619. Diambil dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25280/24966>.
- Wachidah, L.N., dan Luturlean, B.S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divisi Regional*. Diambil dari Universitas Telkom: Bandung.
- Wikipedia. (26 September 2017). Karoseri. Diakses pada 6 November 2019, dari <https://id.wikipedia.org/wiki/Karoseri>.

UNIVERSITAS
Telkom