

EFFECT OF SAFETY, HEALTH, AND WORK EXPERIENCE ON THE PERFORMANCE OF PT. PELAYARAN SANTAN PRIMA BAHARI PEKANBARU

Layla Hafni dan Andrianus Salim

Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend. A. Yani No.78-88 Pekanbaru 28127

Email: laylahafni@yahoo.com dan lionhartlin@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance in PT. Pelayaran Santan Prima Bahari have less rated because there a report ship travel still many delays to port of destination so that a company have loss and this delays caused low employee performance in accomplishment document, clereance document, and other set. The objectives of the research are to investigate of safety, health and work experience procedures on the performance of employees PT. Pelayaran Santan Prima Bahari. Its population was all of the employees of PT. Pelayaran Santan Prima Bahari which amounted 40 people. And were taken by using a purposive samping method by taking the certain consideration. The data were analyzed by using a multiple linear regression technique of analysis. The results of the research are as follows : there is a significant and effect of the safety factor on the performance of employees PT. Pelayaran Santan Prima Bahari, there is a significant and effect of the Health factor on the performance of employees PT. Pelayaran Santan Prima Bahari, there is a significant and effect of the work experience factor on the performance of employees PT. Pelayaran Santan Prima Bahari. Companies need to pay attention to the lighting conditions in the workplace with the change/fix the lamp when it broke to avoid accidents, and for supplies off medications in workshop for the first aid if the employees were sick and teach important thing about cruise to fit the company's goals.

Keywords: *Safety, health and work experience and employee performance.*

PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELAYARAN SANTAN PRIMA BAHARI PEKANBARU

ABSTRAK

Kinerja karyawan di PT. Pelayaran Santan Prima Bahari di nilai kurang karena berdasarkan laporan perjalanan kapal masih banyak kapal yang mengalami keterlambatan ke pelabuhan tujuan sehingga menyebabkan perusahaan mengalami kerugian dan keterlambatan ini disebabkan kurangnya kinerja karyawan operasional dalam pengurusan sertifikat, dokumen *Clereance* dan perlengkapan lainnya. Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan, kesehatan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Santan Prima Bahari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelayaran Santan Prima Bahari yang berjumlah 40 Orang. Pengambilan sampel dengan metode purposive sampling yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : ada pengaruh dan signifikan antara keselamatan terhadap kinerja karyawan PT. Pelayaran Santan Prima Bahari, ada pengaruh dan signifikan kesehatan terhadap kinerja karyawan PT. Pelayaran Santan Prima Bahari, ada pengaruh dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelayaran Santan Prima Bahari. Perusahaan perlu memperhatikan kondisi penerangan di tempat kerja dengan mengganti / memperbaiki lampu yang sudah rusak agar terhindar dari kecelakaan kerja, adapun untuk stock obat – obatan di tempat kerja agar dapat menjadi pengobatan pertama jika karyawan mengalami sakit dan memberikan pembelajaran untuk hal – hal penting soal pelayaran untuk karyawan yang baru agar dapat sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kata Kunci : Keselamatan, Kesehatan, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Memasuki zaman era globalisasi, kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas tidak dapat di hindari. Persaingan yang semakin pesat memaksa perusahaan harus bisa tetap bertahan dan terus berkembang. Sumber daya manusia merupakan penggerak untuk perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, setiap sumber daya manusia di perusahaan tersebut harus bisa beradaptasi terhadap segala perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia juga dituntut agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manager, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah di tentukan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Abdullah, 2014:3). Semakin bagus tingkat kinerja karyawan maka akan semakin cepat tujuan perusahaan tercapai. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus bisa melihat SDM yang berkualitas dan standard supaya dapat mencegah terjadinya pemborosan waktu dan biaya yang dapat membuat perusahaan mengalami kerugian.

PT. Pelayaran Santan Prima Bahari Pekanbaru adalah salah satu perusahaan pelayaran nasional di seluruh Indonesia. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2003. Perusahaan PT. Pelayaran Santan Prima Bahari ini bergerak di jasa angkut barang seperti batu bara, kayu, batu kerikil, alat berat dan lain sebagainya dengan mempunyai ukuran tongkang/tempat angkut barang yang bervariasi, ada yang berukuran 180 *feet*, 210 *feet*, 250 *feet* dan 300 *feet* sehingga muatan yang di inginkan *shipper* bisa kita sesuaikan dengan ukuran tongkang yang dimiliki. Para *shipper* yang melakukan kontrak dengan perusahaan kami merasa puas karna setiap proses muat bongkar sesuai dengan tanggal yang ditentukan oleh *shipper*. Perusahaan pelayaran juga sangat di pengaruhi dengan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan karena bagian opsional yang lebih berpengalaman cenderung memberikan kinerja yang lebih efektif dan efisien bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan bagian operasional yang di nilai kurang pengetahuan tentang pelayaran masih sering melakukan kesalahan dan membuat kinerja karyawan semakin kurang. Untuk meningkatkan kinerja karyawan opsional perlu diberi wawasan tentang pelayaran sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien untuk perusahaan

Tabel 1. Tabel Perjalanan Kapal

No	Nama Kapal	Rute / PP	Real Time (Waktu Standar)	Waktu perjalanan	Telat
1.	TB.Erina 5	Perawang – Bukit batu	2 hari	2 hari	-
2.	TB.Erina 9	Perawang – Sinaboi	4 hari	5 hari	1 hari
3.	TB.Erina 10	Perawang – Kampar	4 hari	6 hari	2 hari
4.	TB.LM Ruby	Pirikan – Perawang	7 hari	9 hari	2 hari
5.	TB.Maju Agung	SHP – Oki / Baung	6 hari	6 hari	-
6.	TB.Erina 19	Perawang – K.Gaung	5 hari	7 hari	2 hari

Sumber: PT. Pelayaran Santan Prima Bahari (2016)

Berdasarkan Tabel 1 diatas mengenai laporan perjalanan kapal untuk kapal TB.Erina 9 mengalami keterlambatan 1 hari, TB.Erina 10 mengalami keterlambatan 2 hari, TB.LM Ruby mengalami keterlambatan 2 hari dan TB.Erina 19 mengalami keterlambatan 2 hari. Keterlambatan ini disebabkan kurangnya kinerja karyawan opsional dalam pengurusan Sertifikat, Dokumen *Clearence* dan perlengkapan lainnya. Maka dengan ini, kinerja karyawan operasional harus lebih terampil agar kapal dapat mencapai tujuan sesuai dengan *Realtime* (waktu standar).

Berdasarkan observasi diatas kualitas SDM sangat penting bagi perusahaan karena SDM yang berkualitas akan cenderung memberikan kinerja yang efektif dan efisien sedangkan SDM yang kurang berkualitas cenderung memberikan kinerja yang buruk bagi perusahaan sehingga sering melakukan kesalahan dan membuat perusahaan mengalami kerugian. Kinerja karyawan di perusahaan tersebut di nilai kurang karena masih ada kapal yang mengalami keterlambatan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, diantaranya adalah keselamatan, kesehatan dan pengalaman kerja. Keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan perkerjaan (Bangun, 2012:377). Setiap pekerjaan selalu mengandung resiko, bahaya dalam bentuk kecelakaan kerja. Besarnya potensi kecelakaan dan penyakit kerja tersebut tergantung dari jenis teknologi yang di pakai, tata ruangan dan lingkungan gedung serta kualitas manajemen kesehatan tersebut. Hasil penelitian Permanasari (2014) dan Sari (2015), .menyatakan, keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Mugista (2015) menyatakan, keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan, Kesehatan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelayaran Santan Prima Bahari Pekanbaru (Layla Hafni dan Andrianus Salim)

Kesehatan kerja adalah kesehatan yang menyangkut kesehatan fisik dan mental. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja (swasto 2011:110). Kebanyakan perusahaan kurang memperhatikan kesehatan dan keselamatan karyawan, sehingga jika terjadi insiden membuat perusahaan harus mengeluarkan dana yang cukup besar untuk biaya pengobatan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya. Terutama pada karyawan bagian operasional, karena bagian operasional langsung turun ke lapangan atau lokasi sehingga membuat resiko kecelakaan kerja dan kesehatan kerja lebih tinggi. Hasil penelitian Permanasari (2014) dan Sari (2015), menyatakan, kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Mugista (2015) menyatakan, keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kurangnya keselamatan dan kesehatan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah karyawan bagian operasional harus *stand by* jika kapal terjadi masalah/*trouble*, karyawan operasional harus memonitor setiap aktivitas di kapal sehingga membuat tidur cukup larut dan membuat kesehatan menjadi buruk. Jika terjadi kerusakan mesin kapal dan harus perbaikan, karyawan bagian operasional harus turun ke lokasi untuk mengecek yang mesin rusak dan harus membeli perlengkapan barang untuk memperbaiki mesin tersebut dan keselamatan kerja pun mempunyai resiko yang tinggi jika harus turun ke lokasi. Sehingga perusahaan harus memperhatikan kesehatan dan keselamatan karyawannya.

Selain keselamatan kerja dan kesehatan kerja, pengalaman kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan bagian operasional atau lapangan harus mempunyai pengalaman kerja agar dapat berjalan sesuai visi dan misi perusahaan, karena dengan mempunyai pengalaman kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan menjadi lebih baik.

Setiap orang dikatakan telah mempunyai pengalaman kerja apabila orang tersebut telah menjalani atau mengetahui sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan. Jadi pengalaman kerja adalah kemampuan atas segala sesuatu yang telah diperoleh dan dimiliki oleh para karyawan melalui aktivitas jasmani yang biasanya ditunjukkan dalam masa kerja.

Pengalaman kerja adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri (Jhonson 2007:228). Berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis – jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Hasil penelitian Rofiq (2013) dan Yunita, dkk (2016) menyatakan, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat membentuk tenaga kerja yang produktif, terampil dan profesional yang bekerja secara efektif dan efisien dalam *team*.

Tujuan Penelitian pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan, kesehatan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Santan Prima Bahari Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai organisasi.

Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2011) menyatakan, kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Keselamatan

Menurut Mangkunegara (2009:161), keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek – aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan penglihatan dan pendengaran.

Di berbagai perusahaan pastinya akan terjadi kecelakaan kerja yang akan membahayakan tenaga kerja. Maka itu, perusahaan juga harus mengetahui peran pentingnya keselamatan kerja untuk karyawannya. Menurut Mangkunegara (2013:161), keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Kesehatan

Kondisi kesehatan karyawan cenderung mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, jika ingin karyawan bekerja secara maksimal harus dalam kondisi sehat, hasil kinerja akan jauh lebih baik karena kesehatan adalah bebasnya para karyawan dari sakit secara fisik atau emosi (Mondy, 2008:6).

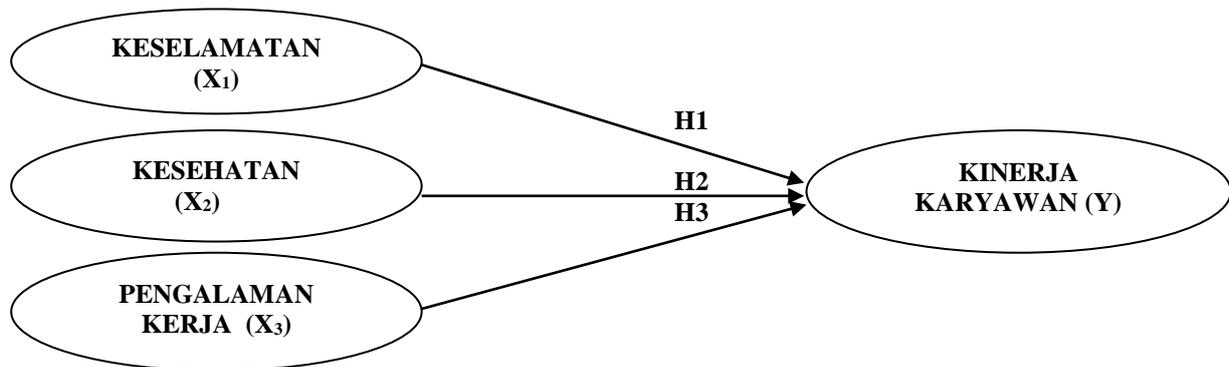
Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009), pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang, sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam hal ini bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah merasakan keadaan yang sebenarnya

Berdasarkan pengalaman kerja diketahui bahwa pengalaman kerja akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dalam dunia pekerjaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan lebih mengutamakan jika orang yang mempunyai pengalaman kerja. Maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan bekerja sepanjang hayat.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka pemikiran merupakan suatu model yang menjelaskan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor – faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber: Data Olahan, 2017

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dengan kerangka pemikiran yang ada maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1** : Keselamatan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pelayaran Santan Prima Bahari Pekanbaru
- H2** : Kesehatan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pelayaran Santan Prima Bahari Pekanbaru
- H3** : Pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pelayaran Santan Prima Bahari Pekanbaru

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Pelayaran Santan Prima Bahari Jl.Gatot Subroto no 38c. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober hingga Januari tahun 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelayaran Santan Prima Bahari yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dimana pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Sampel yang disyaratkan pada penelitian ini adalah jumlah karyawan tetap yang sudah bekerja di perusahaan minimal 1 tahun. Maka didapatkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan tetap sedangkan sisanya adalah karyawan *outsourcing*.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini digunakan 2 variabel, yaitu: (1) Variabel bebas (*Independent Variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain yang terdiri dari Keselamatan, Kesehatan dan Pengalaman Kerja. (2) Variabel terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu Kinerja Karyawan.

Instrument Penelitian

Instrument penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrument harus mempunyai skala. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil data primer berupa angket yang telah diisi oleh responden penelitian, Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan variabel bebas dan variabel terikat. Data yang dilihat adalah jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai rata-rata.

Analisis Karakteristik Responden

Untuk mengetahui analisis pengaruh Keselamatan, Kesehatan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, maka responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap dimensi-dimensi Keselamatan, Kesehatan dan pengalaman kerja. Dimana para responden akan dibagi berdasarkan karakteristik yaitu status, permasalahan, pendidikan (pengetahuan), kemampuan, pemahaman, kerajinan, kecocokan, masa kerja, berkomunikasi.

Analisis Hipotesis

Uji Pendahuluan

Sebelum peneliti melakukan analisis lebih lanjut terhadap data-data yang telah dikumpulkan, maka terlebih dahulu peneliti harus melakukan pengujian terhadap instrumen penelitian agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Oleh karena itu peneliti harus menguji validitas dan realibilitas dari instrumen penelitian.

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan – pernyataan pada angket yang harus dihilangkan/diganti karena dianggap tidak relevan dalam penelitian. Pengujiannya dilakukan secara statistic, yang dapat dilakukan secara manual atau dengan dukungan alat bantu SPSS.

Uji Realibilitas

Uji Realibilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden. Apabila jawaban yang diberikan konsisten, maka dikatakan instrument penelitian (angket) telah dapat diandalkan (*reliable*). Dalam penelitian ini pengujian realibitas angket hanya dilakukan satu kali (*one shot*), dengan menggunakan fitur *Cronbach's Alpha* pada SPSS 17. Apabila nilai *cronbach's Alpha* > 0,60 maka dikatakan angket telah *realible*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel indenpenden dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah bila distribusinya normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dapat digunakan grafik *Normal P-Plot of Regression Stand*.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot.

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *varians inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinieritas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara tiga atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3 \dots X_n$) dengan variabel dependen (Y). Adapun model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006):

$F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 5\%$

$F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 5\%$

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independennya (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 berkisar antara 0-1% dan jika nilainya mendekati 1 maka semakin baik. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y , apakah variabel X_1, X_2, X_3 benar-benar berpengaruh secara parsial atau individual terhadap variabel Y . Dasar pengambilan keputusan yaitu: apabila $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 5\%$; apabila $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 5\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu Keselamatan (X_1), Kesehatan (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Max	Min	Average	Keterangan
Keselamatan (X_1)	4.13	3.88	4.00	Baik
Kesehatan (X_2)	4.18	3.83	4.02	Baik
Pengalaman Kerja (X_3)	4.28	3.88	4.08	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	4.38	3.75	4.00	Tinggi

Sumber: Data Olahan, 2017

Hasil analisis deskriptif pada variabel keselamatan menunjukkan skor tertinggi sebesar 4.13 terdapat pada ketersediaan perlengkapan safety pada perusahaan yang dapat meminimalkan kecelakaan kerja. Skor terendah sebesar 3.88 terdapat pada kondisi penerangan perusahaan dalam mengurangi kecelakaan kerja. Dan nilai rata – rata skor variabel keselamatan sebesar 4.00 yang berarti keselamatan di PT. Pelayaran Santan Prima Bahari dinilai Baik.

Pada variabel kesehatan, skor tertinggi sebesar 4.18 terdapat pada adanya pemeriksaan kesehatan karyawan secara periodik. Skor terendah sebesar 3.83 terdapat pada ketersediaan obat – obatan untuk pertolongan pertama saat terjadi kecelakaan kerja. Dan nilai rata – rata skor variabel kesehatan sebesar 4.02 yang berarti kesehatan PT. Pelayaran Santan Prima Bahari dinilai Baik.

Analisis deskriptif untuk variabel pengalaman kerja memiliki skor tertinggi sebesar 4.28 terdapat pada pengalaman kerja yang dimiliki dalam membantu karyawan menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Dengan skor terendah sebesar 3.88 terdapat pada pengetahuan dan wawasan karyawan yang dapat membantunya saat bekerja. Dan nilai rata – rata skor variabel pengalaman kerja adalah sebesar 4.08 yang berarti pengalaman kerja di PT. Pelayaran Santan Prima Bahari dinilai Baik.

Analisis deskriptif untuk kinerja karyawan menunjuk skor tertinggi sebesar 4.38 terdapat pada kehadiran karyawan yang tepat waktu. Dengan skor terendah sebesar 3.75 terdapat pada ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dan nilai rata – rata skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4.00 yang berarti kinerja karyawan PT. Santan Prima Bahari dinilai Tinggi.

Analisis Hipotesis

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan - pernyataan pada angket yang harus dihilangkan/diganti karena dianggap tidak relevan dalam penelitian. Pengujiannya dilakukan secara statistic, yang dapat dilakukan secara manual atau dengan dukungan alat bantu SPSS 17.

Tabel 3. Uji Validitas

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai kritis	Keterangan
X1.1	0.398	0.300	Valid
X1.2	0.511	0.300	Valid
X1.3	0.551	0.300	Valid
X1.4	0.551	0.300	Valid
X1.5	0.419	0.300	Valid
X2.1	0.572	0.300	Valid
X2.2	0.687	0.300	Valid
X2.3	0.702	0.300	Valid
X2.4	0.473	0.300	Valid
X2.5	0.573	0.300	Valid
X3.1	0.353	0.300	Valid
X3.2	0.410	0.300	Valid
X3.3	0.824	0.300	Valid
X3.4	0.374	0.300	Valid
X3.5	0.756	0.300	Valid
Y1	0.580	0.300	Valid
Y2	0.701	0.300	Valid
Y3	0.598	0.300	Valid
Y4	0.449	0.300	Valid
Y5	0.513	0.300	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan SPSS)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* dari setiap variabel > 0.3 yang berarti keseluruhan variabel dalam penelitian ini Valid.

Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden. Apabila jawaban yang diberikan konsisten, maka dikatakan instrument penelitian (angket) telah dapat diandalkan (*reliable*). Dalam penelitian ini pengujian realibitas angket menggunakan dengan menggunakan fitur *Cronbach's Alpha* pada SPSS 17. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dikatakan angket telah *reliable*.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Keselamatan (X1)	0.726	0,6	Reliabel
Kesehatan (X2)	0.812	0,6	Reliabel
Pengalaman Kerja (X3)	0.763	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.787	0,6	Reliabel

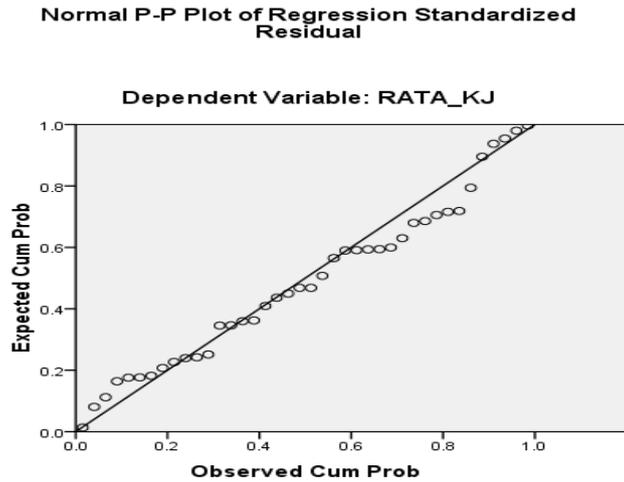
Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan SPSS)

Hasil uji realibilitas terhadap variabel yang ada diperoleh hasil bahwa tiap variabel memiliki nilai validitas > 0,6. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini realibel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Beberapa metode uji normalitas yang biasa digunakan adalah grafik *Normal P-Plot of Regression Stand*. Pada *Normal P-Plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah garis normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



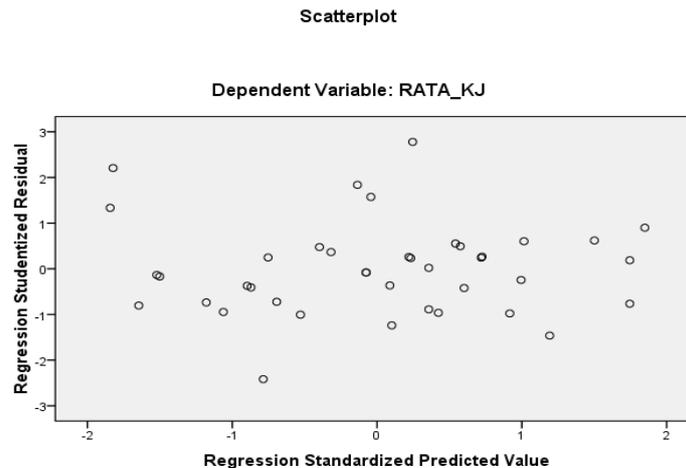
Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan SPSS)

Gambar 2. Uji Normalitas

Dapat dilihat dari grafik *Normal P-Plot* diatas titik – titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal dan data yang dimiliki terlihat merata dan cukup baik. Yang berarti data terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan SPSS)

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas, dapat dilihat hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik – titik di atas dan titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada keseluruhan variabel dalam penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *varians inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Keselamatan (X1)	0.640	1.563	Tidak ada Multikolinieritas

Kesehatan (X ₂)	0.303	3.300	Tidak ada Multikolinearitas
Pengalaman Kerja (X ₃)	0.329	3.040	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan SPSS)

Dapat dilihat dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* semua variabel > 0.10 dan nilai VIF < 10 yang berarti variabel bebas dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel keselamatan, kesehatan dan pengalaman kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.058	.397	
	Keselamatan	.362	.115	.324
	Kesehatan	.294	.136	.323
	Pengalaman Kerja	.335	.138	.347

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan SPSS)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.058 + 0.362X_1 + 0.294X_2 + 0.335X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai Konstanta (a) sebesar 0.058 yang berarti apabila keselamatan, kesehatan dan pengalaman kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya 0.0058 satuan.

Koefisien regresi (b₁) variabel keselamatan sebesar 0.362 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan keselamatan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.362 satuan.

Koefisien regresi (b₂) variabel kesehatan sebesar 0.294 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan kesehatan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.294 satuan.

Koefisien regresi (b₃) variabel pengalaman kerja 0.335 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan pengalaman kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0.335 satuan.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel keselamatan, kesehatan dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Santan Prima Bahari.

Tabel 7. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.470	3	2.157	37.507	.000 ^a
	Residual	2.070	36	.057		
	Total	8.540	39			

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan SPSS)

Dari hasil pengujian secara simultan (Uji F) diperoleh hasil $F_{hitung} = 37.507$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $F_{hitung} 37.507 > F_{tabel} 2.87$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara bersama-sama keselamatan, kesehatan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independennya (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.758	.737	.23979

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan SPSS)

Tabel diatas memperlihatkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel keselamatan, kesehatan dan pengalaman kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,737. Hal ini berarti bahwa peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor keselamatan, kesehatan dan pengalaman kerja sebesar 73.7% dan sisanya sebesar 26.3% dipengaruhi variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variable X dan variabel Y, apakah variabel X1, X2, X3 benar-benar berpengaruh secara parsial atau individual terhadap variabel Y.

Tabel 9. Uji t (Parsial)

Model		T Hitung		T Tabel	Sig.
1	(Constant)	.147			.884
	Keselamatan (X1)	3.154	≥	2,028	.003
	Kesehatan (X2)	2.166	≥	2,028	.037
	Pengalaman Kerja (X3)	2.426	≥	2,028	.020

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Olahan SPSS)

Hasil pengujian dan model hipotesis yang diajukan secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut. H_1 : $\beta_1 = \beta_2 \neq 0$, artinya variabel Keselamatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelayaran Santan Prima Bahari. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh $t_{hitung} = 3,154 > t_{tabel} 2,028$ dan Sig. $0,003 < 0,05$ maka H_1 diterima, artinya variabel keselamatan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : $\beta_1 = \beta_2 \neq 0$, artinya variabel Kesehatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelayaran Santan Prima Bahari. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh $t_{hitung} = 2,166 > t_{tabel} 2,028$ dan Sig. $0,032 < 0,05$ maka H_1 diterima, artinya variabel kesehatan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : $\beta_1 = \beta_2 \neq 0$, artinya variabel Kesehatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelayaran Santan Prima Bahari. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh $t_{hitung} = 2,426 > t_{tabel} 2,028$ dan Sig. $0,028 < 0,05$ maka H_1 , artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Keselamatan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa keselamatan merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam peningkatan kinerja karyawan. Serta hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel keselamatan yang menunjukkan bahwa variabel keselamatan memiliki nilai yang signifikan, artinya faktor keselamatan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelayaran Santan Prima Bahari. Secara parsial dapat dinyatakan variabel keselamatan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi keselamatan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebaliknya, semakin rendah keselamatan karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Permanasari (2014) dan Sari (2015), menunjukkan bahwa keselamatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian secara deskriptif, diketahui bahwa satu indikator keselamatan yaitu kondisi penerangan di tempat kerja memiliki rata – rata skor terendah. Walau keselamatan sudah dinilai baik bagi para responden, namun menurut Mangkunegara (2013:161), “keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja”. Artinya keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting bagi setiap karyawan yang bekerja di perusahaan. Kondisi penerangan di tempat kerja masih dikatakan belum cukup maksimal karena banyaknya karyawan yang mengeluh dengan kurangnya penerangan di tempat kerja yang saat ini masih redup, sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan mengganggu penglihatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaiknya perusahaan dapat lebih memperhatikan kondisi penerangan di tempat kerja dengan cara menambah dan memperbaiki lampu – lampu yang sudah redup di ruangan kerja agar dapat terhindar dari kecelakaan kerja, gangguan penglihatan dan rasa nyaman setiap karyawan. Dengan kondisi penerangan yang baik bagi karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh Kesehatan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa kesehatan adalah faktor yang dianggap baik oleh responden dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil regresi analisis regresi berganda dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel kesehatan yang menunjukkan bahwa variabel keselamatan memiliki nilai yang signifikan, artinya faktor keselamatan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelayaran Santan Prima Bahari. Secara parsial dapat dinyatakan variabel kesehatan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi kesehatan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebaliknya, semakin rendah kesehatan karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Permasari (2014) dan Sari (2015), menunjukkan bahwa kesehatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian secara deskriptif, diketahui bahwa satu indikator kesehatan yaitu ketersediaan obat-obatan untuk pertolongan pertama memiliki rata-rata skor terendah. Walau kesehatan sudah di nilai baik oleh responden, namun menurut Mondy (2008:6), "Kondisi kesehatan karyawan cenderung mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, jika ingin karyawan bekerja secara maksimal harus dalam kondisi sehat, hasil kinerja akan jauh lebih baik karena kesehatan adalah bebasnya para karyawan dari sakit secara fisik atau emosi". Artinya kesehatan setiap karyawan dari fisik maupun emosi mempengaruhi kinerja karyawan tersebut agar karyawan dapat bekerja lebih maksimal. Penyediaan obat-obatan di perusahaan masih di nilai belum lengkap dan belum maksimal sehingga beberapa karyawan yang sering kerja hingga larut mempunyai kondisi fisik yang menurun dan bekerja pun tidak penuh konsentrasi yang menyebabkan sering melakukan kesalahan. Seharusnya perusahaan dapat memperhatikan stock obat-obatan di tempat kerja, sehingga jika sudah habis dapat segera di isi kembali agar karyawan yang mengalami kondisi fisik yang menurun (sakit) dapat segera di obati dengan obat yang telah di sediakan di perusahaan dan dapat bekerja dengan maksimal. Dengan adanya kondisi fisik yang sehat akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil regresi analisis regresi berganda dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel pengalaman kerja yang menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai yang signifikan, artinya faktor pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelayaran Santan Prima Bahari. Secara parsial dapat dinyatakan pengalaman kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi pengalaman kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebaliknya, semakin rendah pengalaman kerja karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rofiq (2013) dan Yunita, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian secara deskriptif, diketahui bahwa satu indikator pengalaman kerja yaitu wawasan dan pengetahuan karyawan memiliki skor rata-rata terendah. Walau pengalaman kerja sudah di nilai baik oleh responden, namun menurut Johnson, (2007:228), "pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai menyatu pada potensi diri". Artinya setiap karyawan yang berpengalaman akan mempunyai potensi yang bagus untuk perusahaan dan cenderung memberikan cara kerja yang lebih efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan. Potensi karyawan dalam pengetahuan dan wawasan soal pelayaran di perusahaan tersebut di nilai masih kurang sehingga sering terjadi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dalam mengerjakan laporan, mengurus sertifikat, mengurus *clearance*, dan kurang cepat dalam menyelesaikan masalah yang timbul. Karyawan yang mempunyai pengalaman harusnya dapat memberikan pembelajaran, ilmu-ilmu dan hal-hal penting soal pelayaran kepada karyawan baru agar karyawan tersebut dapat menerapkan ilmu-ilmu yang telah diajarkan sehingga mengurangi resiko terjadinya kesalahan fatal yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan wawasan soal pelayaran akan cenderung memberikan cara kerja yang lebih efektif dan efisien yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah keselamatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi atau rendahnya keselamatan sangat berpengaruh secara signifikan dalam peningkatan atau penurunan Kinerja Karyawan pada PT. Pelayaran Santan Prima Bahari.

Kesehatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi atau rendahnya Kesehatan sangat berpengaruh secara signifikan dalam peningkatan atau penurunan Kinerja Karyawan pada PT. Pelayaran Santan Prima Bahari.

Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi atau rendahnya Pengalaman Kerja sangat berpengaruh secara signifikan dalam peningkatan atau penurunan Kinerja Karyawan pada PT. Pelayaran Santan Prima Bahari.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah dalam keselamatan, sebaiknya perusahaan dapat lebih memperhatikan kondisi penerangan di tempat kerja dengan cara menambah dan memperbaiki lampu – lampu yang sudah redup di ruangan kerja agar dapat terhindar dari kecelakaan kerja, gangguan penglihatan dan rasa nyaman bagi setiap karyawan. Dengan adanya kondisi penerangan yang baik dan rasa nyaman bekerja untuk karyawan, tentunya kinerja karyawan akan meningkat.

Dalam kesehatan, Seharusnya perusahaan dapat memperhatikan stock obat – obatan di tempat kerja, sehingga jika sudah habis dapat segera di isi kembali agar karyawan yang mengalami kondisi fisik yang menurun (sakit) dapat segera di obati dengan obat yang telah di sediakan di perusahaan dan dapat bekerja dengan maksimal. Jika kondisi kesehatan karyawan baik fisik maupun emosi, tentunya kinerja karyawan akan meningkat.

Dan karyawan yang mempunyai pengalaman harusnya dapat memberikan pembelajaran, ilmu – ilmu dan hal – hal penting soal pelayaran kepada karyawan baru agar karyawan tersebut dapat menerapkan ilmu – ilmu yang telah diajarkan sehingga mengurangi resiko terjadinya kesalahan fatal yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Dengan adanya karyawan yang mempunyai pengalaman akan cenderung memberikan cara kerja yang efektif dan efisien, tentunya kinerja karyawan akan meningkat.

Dan juga saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya adalah penelitian ini dibatasi pada variabel keselamatan, kesehatan dan pengalaman kerja, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan yang mempengaruhi kinerja karyawan mengingat masih terdapat adanya faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Bandung: Erlangga.
- Jhonson, Elaine B. 2007. *Contextual teaching & learning Cetakan III*. Penerbit: MLC Jin
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Ofseet.
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kespuluh (terjemahan)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mugista Veronica, dkk. 2014. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Karyawan Bagian Produksi PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Volume 5 Tahun 2014.
- Permanasari, Johana Eka. 2014. *Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan K3 terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Karyawan Bagian Produksi PT. Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar Jawa Tengah*. Skripsi, Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Rofiq, Mutoha. 2013. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare Kediri*. Kediri: Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Nusantara Persatuan Guru Republik Indonesia UNP Kediri, Volume 3 Tahun 2013.
- Sari, Fitri Lutfi Anjar. 2015. *Pengaruh Keselamatan kerja dan kesehatan kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bridgestone Tire Indonesia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Darma Persada Jakarta, Volume 5 Tahun 2015.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press
- Yunita, Elsy, Nyoman Yuliathini, Wayan Bagia. 2016. *Pengaruh Pengalaman kerja dan Penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan Bali Taman Lovina Resort & SPA*. Bali: Jurnal Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Indonesia, Volume 4 Tahun 2016.