

Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PG. Gempol Kerep Mojokerto)

M. Rifai

Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang

Abstract: Research aims at: (1) explaining the significant effect between variables of work environment, working method, preventive and curative processes simultaneously on the performance of the employee of Gempol Sugar Plant, Kerep, Mojokerto; (2) illuminating the significant effect between variables of work environment, working method, preventive and curative processes partially on the performance of the employee of Gempol Sugar Plant, Kerep, Mojokerto. Type of research may be Explanatory Research. Population of research includes all employees of Gempol Sugar Plant, Kerep, Mojokerto in 2008, especially 590 engineering employees. Research sample submits to 86 respondents. Research instrument relates to questionnaire. Analysis tool uses Multiple Regression supported by F-test and t-test. Results of analysis indicate that simultaneously and partially, the independent variables comprise to work environment (X1), working method (X2), preventive effort (X3), and curative effort (X4). These variables have significant effect on the dependent variable of employee performance (Y) by F significance ($0.000 < 0.05$). Strong relationship emerges between the independent variables (work environment, working method, preventive effort and curative effort) and the dependent variable (employee performance) as indicated by R rate (correlation coefficient) of 0.789.

Keywords: Safety, Work Health, Performance

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi asset perusahaan. Keselamatan kerja, yaitu bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dalam melakukan pekerjaan dan setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya serta setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien sehingga proses produksi berjalan lancar. Hak atas jaminan keselamatan ini membutuhkan prasyarat adanya lingkungan kerja yang sehat dan aman bagi tenaga kerja dan masyarakat sekitarnya. Pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam proses industri dapat menimbulkan resiko kecelakaan, peledakan, kebakaran, penyakit akibat kerja dan pencemaran lingkungan. Pengalaman menunjukkan

bahwa setiap kecelakaan selalu mengakibatkan kerugian yang bersifat ekonomi, penderitaan korban dan keluarganya serta masyarakat umum.

Persoalan industri gula dan petani tebu memang tidak sederhana. Pemerintah saat ini mewarisi kemelut industri gula dan petani tebu yang kronis dan kompleks dari pemerintahan sebelumnya. Ketidakmampuan pemenuhan pasokan gula dalam negeri yang dikelola oleh pabrik Gula pada umumnya akibat dari jumlah pasokan tebu yang berkurang dan jumlah tenaga kerja berkualitas yang dimiliki oleh pabrik gula dalam negeri sehingga diharapkan pabrik gula mampu untuk memacu peningkatan kinerja pekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas.

Karyawan berkewajiban untuk menjaga kondisi lingkungan kerja, tetapi pemerintah ikut berkepentingan untuk menjaga kelangsungan bekerja dan berusaha bagi masyarakat melalui pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja guna mencegah dan mengurangi kecelakaan, penyakit akibat kerja, peledakan,

Alamat Korespondensi:

M. Rifai, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang, Jl. Tlogomas Blok C Malang

kebakaran dan pencemaran lingkungan. Namun, tidak hanya tempat kerja yang turut mempengaruhi indikasi terjadinya kecelakaan kerja, tetapi faktor pribadi dari karyawan ikut pula memberikan andil pada kecelakaan kerja yang terjadi.

Keselamatan dan kesehatan kerja ini perlu dipertahankan pada diri karyawan dengan pemberian penyuluhan, pembinaan dan hukuman yang baik sehingga mereka dapat menyadari pentingnya keselamatan kerja baik bagi dirinya maupun organisasi. Terjadinya kecelakaan kerja akan menyebabkan absensi meningkat, produksi menurun dan biaya pengobatan yang ditanggung perusahaan akan semakin besar apalagi kecelakaan tersebut menyebabkan karyawan terpaksa berhenti bekerja karena cacat dan perusahaan akan kehilangan karyawannya.

Menurut Dharma (1999), kinerja adalah suatu produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. As'ad (2000) mengemukakan bahwa kinerja adalah sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Simamora (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Swasto (1996) bahwa prestasi kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah dilaksanakan/diselesaikan seseorang berkaitan dengan jumlah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas dan kualitas yang dicapai.

Hasibuan (2000) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Lebih lanjut, Hasibuan menegaskan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi nilai faktor diatas maka semakin besar pulalah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Siagian (2001) mengemukakan bahwa prestasi kerja ialah kemampuan manusia dalam melaksanakan tugasnya yang telah ditetapkan. Adanya tolak ukur terhadap pekerjaannya dengan maksud agar

karyawan mampu untuk mengetahui kelemahannya sehingga di masa yang akan datang dapat mengatasi hal tersebut. Selain itu, Dessler (2001) mengemukakan bahwa karakteristik personal/pribadi dapat menimbulkan kecelakaan kerja, dengan demikian ada hubungan antara kepribadian seseorang dengan kecelakaan yang terjadi di tempat kerja karena karakteristik pribadi berfungsi sebagai dasar bagi kecenderungan-kecenderungan perilaku tertentu, seperti kecenderungan untuk mengambil risiko dan sikap yang tidak baik.

Selanjutnya, suasana kejiwaan ikut pula mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja karena karyawan yang bekerja di bawah tekanan atau merasa pekerjaan mereka tidak cocok dengan keahliannya/minat, terancam atau tidak terjamin maka kemungkinan untuk terjadi kecelakaan kepada akan jauh lebih besar daripada karyawan yang mempunyai ketertarikan terhadap pekerjaannya. Tidak hanya faktor kepribadian, usaha yang dilakukan dan dukungan yang didapat oleh karyawan mendukung terlaksananya suasana kerja yang kondusif sehingga memperkecil angka kematian penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja.

Dessler (2001) mengemukakan upaya preventif terhadap karyawan yang memiliki kepribadian, minat/ketertarikan yang tidak sejalan dengan organisasi maka dimulai dari proses penempatan dan seleksi dengan mengidentifikasi perilaku calon karyawan (tes kepribadian, tes keterampilan visual dan tes keandalan karyawan) sehingga dalam mengatasi ketidakmatangan emosi, kemampuan karyawan dalam bekerja akan dapat berpengaruh pada tingkat kecelakaan kerja yang diminimalisasi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas perusahaan (organisasi).

Penilaian kinerja ialah proses dengan organisasi mengevaluasi pelaksanaan kinerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan terhadap organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja dibandingkan dengan standar-standar organisasi (Simamora, 2001).

Selain itu, kecelakaan yang menimpa karyawan menyebabkan hilangnya yang pada kinerja karyawan yang pada akhirnya produktivitas perusahaan menurun. Kerugian yang diperoleh perusahaan akibat

kecelakaan dan sakit akibat kerja dapat berupa kerugian langsung maupun tidak langsung. Kerugian langsung atau subjektif berupa penderitaan pribadi yang dialami oleh karyawan yang mengalami kecelakaan atau sakit akibat kerja. Sedangkan kerugian tidak langsung atau terselubung serta kerugian sumber daya yang meliputi kerusakan material, hilangnya peralatan, biaya-biaya akibat tidak beraktivitas sehingga pada akhirnya akan menghambat proses kegiatan selanjutnya.

Pada prinsipnya dasar-dasar keselamatan dan kesehatan kerja menekankan beberapa hal, yaitu sebagai berikut: 1) Setiap pekerja berhak memperoleh jaminan atas keselamatan kerja agar terhindar dari kecelakaan, 2) Setiap orang yang berada ditempat kerja harus dijamin keselamatan, dan 3) Tempat pekerjaan dijamin dalam keadaan aman.

Menurut Dessler (2001) alasan dasar kecelakaan kerja ialah : 1) Kondisi tidak aman, yaitu kondisi mekanik atau fisik yang mengakibatkan kecelakaan, 2) Tindakan-tindakan yang tidak aman, yaitu kecenderungan-kecenderungan perilaku dan sikap yang tidak diinginkan yang menyebabkan kecelakaan.

Untuk mencegah bahkan menghilangkan kecelakaan kerja dapat dilakukan upaya-upaya: 1) memeriksa dan menghilangkan kondisi yang tidak aman, 2) seleksi terhadap karyawan yang mungkin mendapat kecelakaan, 3) menetapkan suatu kebijakan keselamatan yang menekankan bahwa perusahaan akan melakukan apa saja untuk menghilangkan atau mengurangi kecelakaan, 4) memberikan dorongan terhadap pelaksanaan keselamatan kerja melalui pelatihan dengan menunjukkan terlebih dahulu bahwa manajemen puncak serius melakukan keselamatan, 5) menetapkan aturan-aturan keamanan kerja, 6) inspeksi keselamatan dan kesehatan kerja secara teratur serta menyelidiki semua kejadian dengan teliti.

Menurut Nitisemito (1996) faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja adalah: 1) Keadaan lingkungan kerja, 2) Peralatan kerja 3) Keadaan karyawan, 4) Keadaan cara kerja. Sedangkan Swasto (1996) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja adalah: 1) Kondisi tempat kerja yang tidak aman (*Lay out pabrik*, Sistem penerangan, dan Kondisi peralatan kerja), 2) Tindak perbuatan yang tidak memenuhi

keselamatan (Kebiasaan pengamanan peralatan, Penggunaan alat pelindung diri, dan Penggunaan prosedur kerja), dan 3) Suasana kejiwaan.

Tujuan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja pada setiap perusahaan adalah untuk: 1) Menumbuhkan motivasi untuk bekerja secara aman, 2) terciptanya kondisi kerja yang tertib, aman dan menyenangkan, 3) Mengurangi tingkat kecelakaan di lingkungan kerja, 4) Menumbuhkan kesadaran dan pentingnya makna keselamatan kerja di lingkungan perusahaan, dan Meningkatkan produktivitas kerja.

Suma'mur (1987) mengemukakan bentuk kegiatan pencegahan dapat berupa 1) penyaringan kondisi kesehatan bagi tenaga kerja baru, 2) pemeriksaan periodik sekali setahun dan 3) pemeriksaan kesehatan khusus. Upaya pencegahan ini juga harus di dukung dengan adanya: 1) Identifikasi bahaya di tempat kerja, 2) Evaluasi bahaya, 3) Upaya pengendalian bahaya, 4) Penggunaan alat pelindung diri, dan 5) Penerangan dan pendidikan.

Pada hakekatnya, upaya preventif (pencegahan) adalah upaya pencegahan terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara berupaya memenuhi peraturan dan standart teknis yang meliputi: pengawasan, pemeliharaan tingkat tinggi, memelihara hubungan industri yang baik, perawatan kesehatan. Unsur-unsurnya adalah alat pelindung diri dan sarana dan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja.

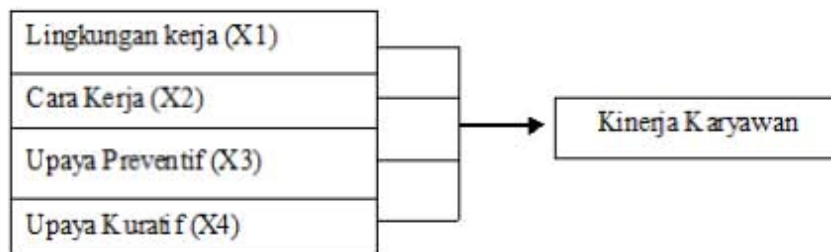
Sementara itu, upaya kuratif adalah upaya menangani kejadian kesehatan dan kecelakaan yang dialami karyawan sehingga tenaga kerja dapat produktif kembali. Unsur-unsur meliputi: program pelayanan kesehatan kerja bagi karyawan dan program pelayanan kecelakaan kerja. Untuk mengantisipasi terjadi kecelakaan kerja maka organisasi memberikan pengawasan kerja terhadap karyawan melalui penyelia yang ditunjuk, memberikan pendidikan dan pelatihan, memberikan motivasi kepada karyawan untuk menjaga keselamatan kerja, memberikan pelayanan kesehatan kepada karyawan, memberikan rehabilitasi bagi karyawan yang mengalami penyakit akibat kerja ataupun kecelakaan kerja serta mengevaluasi pekerjaan yang mengandung risiko kecelakaan.

Dari uraian di atas, bahwa untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja demi peningkatan kinerja karyawan, maka faktor-faktor keselamatan dan kesehatan kerja yang digunakan

dalam penelitian ini adalah 1) lingkungan kerja, 2) cara kerja, 3) upaya preventif dan 4) upaya kuratif.

Dengan demikian, organisasi dalam menjalankan aktivitasnya selalu menginginkan keberhasilan baik berupa hasil produksinya maupun hasil layanannya. Untuk menunjang keberhasilan tersebut maka diperlukan tempat kerja yang aman dan selamat sehingga tidak terjadi kecelakaan maupun penyakit kerja. Untuk itu kita harus mengetahui risiko-risiko yang dapat menimbulkan kecelakaan dan penyakit kerja dan berusaha mengatasinya sehingga tercapai kondisi organisasi tanpa kecelakaan dan terbebas dari penyakit akibat kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah.



Gambar 1. Kerangka Konsep penelitian

Sehubungan dengan perumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka konsep penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat terbentuk hipotesa sebagai berikut: 1) Diduga ada pengaruh yang signifikan antar variabel lingkungan kerja, cara kerja, upaya preventif dan upaya kuratif secara simultan terhadap kinerja karyawan; 2) Diduga ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, cara kerja, upaya preventif dan upaya kuratif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

METODE

Berdasarkan pada permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai, maka jenis penelitian ini adalah jenis penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama (Singarimbun, 1995). Dengan kata lain penelitian survei dapat dikatakan sebagai penelitian *eksploratory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesa (Singarimbun, 1995).

Sementara itu, sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari: data primer, yang diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemungkinan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian teknik Pabrik Gula Gempol Kerep Mojokerto dengan jumlah sebanyak 590 orang, pada tahun 2008.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2004). Agar sampel yang diambil dapat dikatakan representatif maka dalam penelitian ini ditentukan

jumlah sampel yang dihitung dengan menggunakan rumus *stoviz* (dalam Umar, 1999) sebagai berikut ini.

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

keterangan:

n = jumlah sample

N = jumlah populasi

e = persentase kelompok ketidakteelitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sample yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Populasi berjumlah 590 dan tingkat kelonggaran ketidakteelitian yang digunakan sebesar 10% maka ukuran sample dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{590}{1 + (590)(0,1)^2} = 85,5 = 86$$

Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Statistik Deskriptif dan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda, dengan rumus persamaan regresinya adalah:

$$Y = a_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
 a = Intersep/konstanta
 b1...b4 = koefisien regresi x1 s/d x4
 x1 = lingkungan kerja
 x2 = cara kerja
 x3 = upaya preventif
 x4 = upaya kuratif
 e = kesalahan pengganggu

Untuk menguji model regresi berganda tersebut digunakan uji F (*over all test*) dan uji t (*individual test*). Uji F untuk mengetahui tingkat pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, dengan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$), atau dasar pengambilan keputusan adalah dengan kriteria $F_{hit} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, $F_{hit} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima. Sedangkan uji t untuk mengetahui tingkat pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat, menetapkan tingkat signifikansi (α) uji t dengan $\alpha = 5\%$. Dengan kata lain, dasar pengambilan keputusan jika $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

HASIL

Analisis Statistik Deskriptif

Lingkungan Kerja (X_1)

Berdasarkan deskripsi variabel lingkungan kerja (X_1) untuk masing-masing item pertanyaan diperoleh rata-rata variabel berada pada skor 2,91, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden

berada pada daerah positif, yaitu responden menanggapi positif terhadap variabel lingkungan kerja ini.

Cara Kerja (X_2)

Berdasarkan deskripsi variabel cara kerja (X_2) untuk masing-masing item pertanyaan diperoleh rata-rata skor variabel berada pada skor 2,68 hal ini menyatakan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada daerah positif, yaitu responden menanggapi positif terhadap variabel cara kerja ini.

Upaya Preventif (X_3)

Berdasarkan deskripsi variabel upaya preventif (X_3) untuk masing-masing item pertanyaan diperoleh rata-rata skor variabel berada pada skor 2,35, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden menanggapi negatif terhadap variabel upaya preventif yang dilakukan oleh perusahaan.

Upaya Kuratif (X_4)

Berdasarkan deskripsi variabel upaya kuratif (X_4) untuk masing-masing item pertanyaan diperoleh rata-rata skor variabel berada pada skor 2,73, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada daerah positif, yaitu responden menanggapi positif terhadap variabel upaya kuratif ini.

Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan deskripsi variabel Kinerja Karyawan (Y) untuk masing-masing item pertanyaan

Tabel 1. Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja (X_1)

No.	Item	Flot	Skor								Mean
			1		2		3		4		
			F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Tata Ruang Kerja	86	4	4,7	39	45,3	42	48,8	1	1,2	2,47
2.	Penerangan	86	0	0	11	12,8	60	69,8	15	17,4	3,05
3.	Kebisingan	86	0	0	6	7	48	55,8	32	37,2	3,30
4.	Getaran Mekanis	86	0	0	1	1,2	66	76,7	19	22,1	3,21
5.	Bau-Bauan	86	0	0	2	2,3	56	65,1	28	32,6	3,30
6.	Temperatur Udara	86	7	8,1	66	76,7	11	12,8	2	2,3	2,09
7.	Sirkulasi Udara	86	6	7	61	70,9	19	22,1	0	0	2,15
8.	Kondisi Fisik Karyawan	86	0	0	3	3,5	50	58,1	33	38,4	3,35
9.	Kondisi Mental Psikogis Karyawan	86	0	0	1	1,2	54	62,8	31	36	3,35
Rata - Rata Mean skor Variabel = 2,91											

(Sumber : Data Primer diolah, 2008)

Tabel 2. Tanggapan Responden terhadap Cara Kerja (X₂)

No.	Item	Flot	Skor								Mean
			1		2		3		4		
			F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Kondisi Peralatan Produksi	86	0	0	0	0	69	80,2	17	19,8	3,20
2.	Penguasaan terhadap cara Kerja Peralatan	86	0	0	2	2,3	84	97,7	0	0	2,98
3.	Ketaatan dalam mememuhi prosedur kerja yang aman	86	0	0	6	7	72	83,7	8	9,3	3,02
4.	Pengecekan kondisi alat kerja/ mesin	86	0	0	5	5,8	80	93	1	1,2	2,95
5.	Pengecekan kondisi bahan sebelum diproduksi	86	0	0	0	0	80	93	6	7	3,07
6.	Kesesuaian antara kemampuan dengan jumlah jam kerja	86	19	22,1	57	66,3	10	11,6	0	0	1,90
7.	Kesesuaian antara keahlian dengan jenis pekerjaan	86	34	39,5	46	53,5	6	7	0	0	1,67
Mean Skor variabel = 2,68											

(Sumber: Data Primer Diolah, 2008)

Tabel 3. Tanggapan Responden terhadap Upaya Preventif (X₃)

No.	Item	Flot	Skor								Mean
			1		2		3		4		
			F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Ketersediaan alat pelindung/pengaman yang ada pada peralatan kerja	86	6	7	74	86	6	7	0	0	2,00
2.	Kondisi alat pelindung yang memenuhi syarat	86	0	0	6	7	80	93	0	0	2,93
3.	Penguasaan terhadap cara kerja alat pelindung/ pengaman	86	0	0	4	4,7	82	95,3	0	0	2,95
4.	Pemeriksaan kesehatan berkala bagi karyawan	86	13	15,1	60	69,8	13	15,1	0	0	2
5.	Pengadaan sarana dan fasilitas untuk penyuluhan program keselamatan dan kesehatan kerja	86	0	0	50	58,1	36	41,9	0	0	2,42
6.	Pengadaan sarana dan fasilitas yang mendukung program keselamatan dan kesehatan kerja	86	15	17,4	71	82,6	0	0	0	0	1,83
Rata-rata Mean skor Variabel = 2,35											

(Sumber: Data Primer Diolah, 2008)

Tabel 4. Tanggapan Responden terhadap Upaya Kuratif (X₄)

No.	Item	Flot	Skor								Mean
			1		2		3		4		
			F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Program pelayanan kesehatan kerja bagi karyawan	86	3	3,5	70	81,4	13	15,1	0	0	2,21
2.	Penyediaan sarana dan fasilitas P3K	86	0	0	6	7	76	88,4	4	4,7	2,98
3.	Pengurusan oleh perusahaan bagi karyawan yang mengalami penyakit kerja	86	0	0	65	75,6	21	24,4	0	0	2,24
4.	Pencatatan dan pelaporan kasus penyakit akibat kerja	86	0	0	16	18,6	60	69,8	10	11,6	2,93
5.	Pengurusan oleh perusahaan bagi karyawan yang mengalami cedera akibat kerja	86	0	0	2	2,3	79	91,9	5	5,8	3,03
6.	Pencatatan dan pelaporan kasus cedera akibat kerja	86	0	0	6	7	64	74,4	16	18,6	3,12
Rata-rata Mean skor Variabel = 2,73											

(Sumber: Data Primer Diolah, 2008)

Tabel 5. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Var.	Koef Regresi b	Sign-t	Kor. Parsial	r	Keterangan
X1	0,517	0,000	0,539	0,291	Ho ditolak
X2	0,234	0,016	0,263	0,069	
X3	0,176	0,019	0,256	0,065	
X4	0,181	0,011	0,278	0,077	
Konstanta		0,574			
R		= 0,798			
R Square		= 0,636			
Adjusted R Square		= 0,618			
Fhitung		= 10,785			
Sign F		= 0,000			

(Sumber: Data Primer Diolah, 2008)

diperoleh rata-rata skor variabel berada pada skor 3,26 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada daerah positif, yaitu responden menanggapi positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) ini.

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis I (Uji F)

Hasil analisis regresi antara variabel-variabel dalam keselamatan dan kesehatan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja (X1), Cara kerja (X2), Upaya preventif (X3) dan Upaya Kuratif (X4) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada Tabel 5.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan melihat probabilitasnya, jika $p < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima atau $p > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak. Dari hasil pada Tabel 5, menunjukkan bahwa signifikansi F sebesar 0,000. Jadi, kalau dibandingkan dengan α adalah $p < \alpha$ atau $p < 0,005$. Keputusan terhadap hal tersebut adalah H_0 ditolak, H_a diterima. Hal tersebut berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja, cara kerja, upaya preventif dan upaya kuratif terhadap kinerja karyawan. Dengan signifikansi $F = 0,000$ yang jauh lebih kecil dari 0,05 maka model tersebut dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel tenkat menggunakan *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,618. Hal ini berarti kontribusi variabel lingkungan kerja, cara kerja, upaya preventif dan upaya kuratif

terhadap kinerja karyawan sebesar 61,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 38,2% diluar variabel bebas yang teliti. Angka R (koefisien korelasi) sebesar 0,798 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel lingkungan kerja, cara kerja, upaya preventif dan upaya kuratif adalah kuat.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis I, yaitu: Hasil penelitian lingkungan kerja, cara kerja, upaya preventif dan upaya kuratif secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan nilai probabilitas (sig. F) = 0,000 < 0,05 maka H_a diterima yang berarti hipotesis I diterima.

Pengujian Hipotesis II (Uji t)

Uji hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah: diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja, cara kerja, upaya preventif dan upaya kuratif terhadap kinerja karyawan. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan melihat probabilitasnya. Jika $p < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima atau $p > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 5 variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai signifikansi 0,000, karena $\text{sig. (t)} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi (b) untuk variabel lingkungan kerja

sebesar 0,517 dan kontribusinya terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,291 (29,1%).

Pengaruh Variabel Cara Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 5 variabel Cara Kerja (X_2) mempunyai signifikansi 0,016, karena $\text{sig}(t) < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Cara kerja (X_2) terhadap kinerja lingkungan karyawan. Nilai koefisien regresi (b) untuk variabel Cara kerja sebesar 0,234 dan bertanda positif, dan kontribusinya terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,069 (6,9%).

Pengaruh Variabel Upaya Preventif (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 5 variabel upaya preventif (X_3) mempunyai signifikansi 0,019, karena $\text{sig}(t) < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel upaya preventif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi (b) untuk variabel upaya preventif yang meningkat satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,176 satuan bila variabel bebas lainnya dianggap konstan. Koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,065 (6,5%).

Pengaruh Variabel Upaya Kuratif (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 5 variabel upaya kuratif (X_4) mempunyai signifikansi 0,011, karena $\text{sig}(t) < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Upaya kuratif terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien regresi (b) untuk variabel upaya kuratif sebesar 0,181 dan bertanda positif, kontribusinya terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,077 (7,7%).

Berdasarkan hasil analisis regresi antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai probabilitas ($\text{sig}(t)$) yang diperoleh untuk masing-masing adalah lingkungan kerja (X_1) = 0,000, Cara kerja (X_2) = 0,016, Upaya preventif (X_3) = 0,019, Upaya kuratif (X_4) = 0,011. Dengan keputusan probabilitas ($\text{sig}(t) < 0,05$, maka dapat

diambil keputusan bahwa H_a diterima yang berarti hipotesis (2) diterima.

Berdasarkan pengujian hipotesis tersebut dapat diperoleh persamaan regresi tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan asumsi bahwa variabel lain selain variabel bebas yang ditetapkan dalam penelitian ini bersifat konstan:

$$Y = -0,745 + 0,261 X_1 + 0,157 X_2 + 0,140 X_3 + 0,123 X_4$$

PEMBAHASAN

Berdasarkan deskripsi variabel dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) untuk masing-masing item pertanyaan diperoleh rata-rata skor 2,91; variabel cara kerja (X_2) untuk masing-masing item pertanyaan diperoleh rata-rata skor 2,68; variabel upaya preventif (X_3) untuk masing-masing item pertanyaan diperoleh rata-rata skor 2,35; variabel upaya kuratif (X_4) untuk masing-masing item pertanyaan diperoleh rata-rata skor 2,73; dan variabel Kinerja Karyawan (Y) untuk masing-masing item pertanyaan diperoleh rata-rata skor 3,26. Hal tersebut menunjukkan di PT PG. Gempol Kerep Mojokerto cukup baik dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis statistik inferensial secara simultan, dengan menggunakan analisis linier berganda untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel lingkungan kerja, cara kerja, upaya preventif dan upaya kuratif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mendukung hasil penelitian Andriani (1998), Pangestoeti (2000) dan Inayah (2001). Sehingga hasil penelitian ini dapat diketahui dengan melihat signifikansi $F = 0,000$ atau $\text{sig}(F) < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, berdasarkan nilai *Adjusted R Square*, yaitu 0,618, hal ini berarti kontribusi variabel bebas (lingkungan kerja, cara kerja, upaya preventif dan upaya kuratif) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 61,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian sebesar 38,2%. Kontribusi keempat variabel bebas tersebut cukup besar terhadap kinerja karyawan di PG. Gempol Kerep Mojokerto.

Sementara itu, berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda secara parsial (uji t) untuk

mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, cara kerja, upaya preventif dan upaya kuratif terhadap kinerja karyawan, hipotesis penelitian ini teruji, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja, cara kerja, upaya preventif dan upaya kuratif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari signifikansi masing-masing variabel $\text{sig}(t) < 0,05$. Signifikansi $X_1 = 0,000$, signifikansi $X_2 = 0,019$ dan signifikansi $X_4 = 0,011$, dengan keputusan probabilitas ($\text{sig}(t) < 0,05$, maka dapat diambil keputusan bahwa H_a diterima yang berarti hipotesis 2 diterima sehingga keputusan terhadap hipotesis tersebut adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, kontribusi keempat variabel bebas tersebut cukup besar terhadap kinerja karyawan di PG. Gempol Kerep Mojokerto.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini.

Hasil analisis statistik deskriptif, maka deskripsi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang terdiri atas variabel lingkungan kerja (X_1), Cara kerja (X_2), Upaya preventif (X_3), Upaya kuratif (X_4) dan Kinerja karyawan (Y) di PT PG. Gempol Kerep Mojokerto cukup baik dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya, hasil analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa secara simultan variabel bebas yang terdiri atas lingkungan kerja (X_1), cara kerja (X_2), upaya preventif (X_3) dan upaya kuratif (X_4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar $\text{sig} F (0,000 < 0,05)$ dan terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas (lingkungan kerja, cara kerja, upaya preventif dan upaya kuratif) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) yang terlihat pada angka R (Koefisien korelasi) sebesar 0,789. Kontribusi keempat variabel bebas tersebut cukup besar terhadap kinerja karyawan di PG. Gempol Kerep Mojokerto.

Sementara itu, hasil analisis regresi berganda dengan melihat nilai t_{hitung} yang menunjukkan bahwa secara parsial dari masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat

diketahui dari nilai koefisien determinasi (r^2) variabel lingkungan kerja (X_1) = 0,291, jadi kontribusinya sebesar 29,1% dengan probabilitas sebesar 0,000, variabel cara kerja (X_2) sebesar 0,069 dengan probabilitas sebesar 0,016, variabel upaya preventif (X_3) sebesar 0,065 dengan probabilitas sebesar 0,019 dan upaya kuratif (X_4) sebesar 0,077 dengan probabilitas sebesar 0,011, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Saran

Mengacu pada hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberi saran sebagai berikut ini.

Dengan melihat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PG. Gempol Kerep Mojokerto secara umum cukup baik, akan tetapi perlu peningkatan dan pemeliharaan kondisi, baik lingkungan, sarana fasilitas yang dapat mencegah terjadinya penyakit akibat kerja/kecelakaan kerja di tempat kerja.

Bagi karyawan, perlu meningkatkan kedisiplinan sehingga dalam melaksanakan tugas lebih baik lagi terutama dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang kondusif serta penguasaan cara kerja untuk mewaspadai potensi bahaya yang mengakibatkan kecelakaan kerja maupun sakit akibat kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- As'ad, M. 2000. *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Bandung: Alumi.
- Dharma, A. 1999. *Manajemen Prestasi Kerja, Pedoman Praktis para Penyelia untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta: CV Rajawali.
- Dessler, G. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1. Jakarta: Penerbit PT Prehallindo.
- Hasibuan, M.S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Nitisemito, Ax. 1996. *Manajemen Personalita*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, P.S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit Bagian Penerbitan STIE YKPN.

- Singarimbun, M., dan Effendi, S. 1995. *Metodologi Penelitian Survey*, Cetakan Pertama. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan kedua. Bandung: CV Alfabeta.
- Suma'mur. 1997. *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Gunung Agung
- Swasto, B. 1996. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Malang: FIA Universitas Brawijaya Malang.
- Umar, H. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.