

ANALISA PERFORMANCE ATRIBUT KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

(Studi kasus: PT HP Spintex Sengonagung Purwosari Pasuruan)

Misbach Munir

Dosen Teknik Industri Universitas Yudharta Pasuruan

ABSTRAK

Kenyataan bahwa karyawan sebagai aset utama dalam perusahaan dan harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar karyawan yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal. Keselamatan dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia ternyata masih minim. Ini terlihat dari banyaknya jumlah kecelakaan kerja tahun 2012 dengan jumlah 117.949 kecelakaan. Dari 117.949 kecelakaan kerja yang terjadi, sebanyak 29.544 diantaranya tercatat meninggal dunia, 39.074 diantaranya luka berat dan 128.312 lainnya luka ringan. Data badan pusat statistik indonesia (BPSI) menghasilkan kesimpulan bahwa dalam rentan waktu rata-rata per tahun terdapat 77.468 kasus kecelakaan kerja dan 65% di antaranya berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup (Badan pusat statistik 2013). Atas dasar fenomena tersebut maka tujuan penelitian adalah :1) untuk mengkaji program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan. 2) Untuk mengetahui hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan di perusahaan. 3) Mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dibantu dengan program SPSS 15. Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji regresi dihasilkan persamaan : $Y = -15,462 + 0,624X_1 + 0,590X_2 + 0,749X_3 + 1,237X_4 + e$, Nilai koefisien regresi untuk X_1 adalah positif sebesar 0,624, dapat diartikan bahwa variabel kondisi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 62,4 % atau berpengaruh positif yang artinya jika kondisi kerja dapat ditingkatkan 1 % saja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 62,4 %. Kemudian Nilai koefisien regresi untuk X_2 adalah positif sebesar 0,590, dapat diartikan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan k3 mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59,0 % atau berpengaruh positif yang artinya jika pendidikan dan pelatihan k3 dapat ditingkatkan 1 % saja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 59,0 %. Untuk Nilai koefisien regresi untuk X_3 adalah positif sebesar 0,749, dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 74,9 % atau berpengaruh positif yang artinya jika lingkungan kerja dapat ditingkatkan 1 % saja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 74,9 %. Nilai koefisien regresi untuk X_4 adalah positif sebesar 1,237, dapat diartikan bahwa variabel pelayanan kesehatan sangat mempengaruhi kinerja karyawan mencapai sebesar 123,7 % atau berpengaruh positif yang artinya jika pelayanan kesehatan dapat ditingkatkan 1 % saja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 123,7 %.

Dari penelitian dapat disimpulkan sesuai tujuan penelitian adalah: 1) Secara umum penerapan K3 di PT Hp Spintex kategori baik, dapat dilihat total rata-rata skor sebesar 3,91. 2) Hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan adalah positif, sangat nyata dan berkorelasi kuat hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi yang positif sebesar 0,764 menunjukkan bahwa faktor ini memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan dibandingkan dengan indikator-indikatornya, yaitu kondisi kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,450, pendidikan dan pelatihan K3 sebesar 0,480, lingkungan kerja sebesar 0,532 dan pelayanan kesehatan memiliki nilai sebesar 0,562. 3a) Dari uji t (parsial) dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa dari semua indikator K3 terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, diantaranya yaitu kondisi kerja (X_1), pendidikan dan pelatihan K3 (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan pelayanan kesehatan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. 3b) Dari uji F (serentak) ada pengaruh yang signifikan antara kondisi kerja, pendidikan dan pelatihan K3, lingkungan kerja dan pelayanan kesehatan terhadap kinerja karyawan sehingga diketahui bahwa pelaksanaan K3 yang baik akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. 3c) Faktor keselamatan dan kesehatan kerja yang paling dominan adalah pelayanan kesehatan (X_4) dengan kontribusi sebesar 30,03%, dibandingkan dengan pendidikan dan pelatihan K3 (X_2) memiliki kontribusi sebesar 9,06%, kemudian lingkungan kerja (X_3) memiliki kontribusi sebesar 5,10%, dan kemudian kondisi kerja (X_1) memiliki kontribusi sebesar 0,29%. Secara bersama-sama kondisi kerja, pendidikan dan pelatihan K3, lingkungan kerja dan pelayanan kesehatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Karyawan, K3, Kinerja

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah sistem keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia ternyata masih minim. Ini terlihat dari banyaknya jumlah kecelakaan kerja tahun 2012 dengan jumlah 117.949 kecelakaan. Dari 117.949 kecelakaan kerja yang terjadi, sebanyak 29.544 diantaranya tercatat meninggal dunia, 39.074 diantaranya luka berat dan 128.312 lainnya luka ringan. Data *badan pusat statistik indonesia* (BPSI) menghasilkan kesimpulan bahwa dalam rentan waktu rata-rata per tahun terdapat 77.468 kasus kecelakaan kerja dan 65%

di antaranya berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup. Badan pusat statistik (2013)

Rumusan Masalah

Penerapan K3 yang baik akan memberikan perlindungan terhadap kecelakaan kerja dan mencegah kerugian yang besar bagi perusahaan, juga akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan, sehingga sebagai imbalannya mereka pun akan bekerja dengan lebih baik. Atas dasar tersebut rumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan program K3 di PT HP Spintex Sengonagung Purwosari Pasuruan?
2. Bagaimana hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan di PT HP SPINTEX Sengonagung Purwosari Pasuruan?
3. Seberapa besar Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. HP SPINTEX Sengonagung Purwosari Pasuruan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. untuk mengkaji program keselamatan dan kesehatan kerja di PT HP Spintex Sengonagung Purwosari Pasuruan.

2. Untuk mengetahui hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan di PT HP Spintex Sengonagung Purwosari Pasuruan.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT HP spintex sengonagung purwosari pasuruan.

Tinjauan Pustaka

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berikut definisi keselamatan dan kesehatan kerja menurut para ahli:

Keselamatan kerja menurut Mondy dan Noe (2005:360) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Mangkunegara (2002:163) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan

budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2002:245) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengertian program keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2000:161) Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Menurut Sulistyarini (2006:33) Perusahaan juga harus memelihara keselamatan karyawan dilingkungan kerja dan syarat-syarat keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.

- e. Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
 - f. Memberi alat-alat perlindungan kepada para pekerja.
 - g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
 - h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.
 - i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
 - j. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
 - k. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
 - l. Memperoleh kebersihan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
 - m. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
 - n. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
 - o. Mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
 - p. Mencegah terkena aliran listrik.
- Dari uraian tersebut diatas, maka pada dasarnya usaha untuk memberikan perlindungan

keselamatan kerja pada karyawan dilakukan 2 cara Soeprihanto (2002:48) yaitu:

- a. Usaha preventif atau mencegah
 - Preventif atau mencegah berarti mengendalikan atau menghambat sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja sehingga dapat mengurangi atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan. Langkah-langkah pencegahan itu dapat dibedakan, yaitu :
 - a) Substitusi (mengganti alat/sarana yang kurang/tidak berbahaya)
 - b) Isolasi (memberi isolasi/alat pemisah terhadap sumber bahaya)
 - c) Pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya.
 - d) Pemakaian alat pelindung perorangan (eye protection, safety hat and cap, gas respirator, dust respirator, dan lain-lain).
 - e) Petunjuk dan peringatan ditempat kerja.
 - f) Latihan dan pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja.
 - b. Usaha represif atau kuratif
 - Kegiatan yang bersifat kuratif berarti mengatasi kejadian atau kecelakaan yang disebabkan oleh sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja. Pada saat terjadi kecelakaan atau kejadian lainnya sangat dirasakan arti pentingnya persiapan baik fisik maupun mental para karyawan sebagai suatu kesatuan atau team kerja sama dalam rangka mengatasi dan menghadapinya.

Pengertian program kesehatan kerja: Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik Mangkunegara (2000:161).

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, Perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Program kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:263) berikut ini :

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

- f. Pemeriksaan sistematis dan periodic terhadap persyaratan sanitasi yang baik.

Selain melindungi karyawan dari kemungkinan terkena penyakit atau keracunan, usaha menjaga kesehatan fisik juga perlu memperhatikan kemungkinan-kemungkinan karyawan memperoleh ketegangan atau tekanan selama mereka bekerja. Stress yang diderita oleh karyawan selama kerjanya, sumbernya bisa dikelompokkan menjadi empat sebab: (1) Yang bersifat kimia, (2) Yang bersifat fisik, (3) Yang bersifat biologis, (4) Yang bersifat sosial.

Usaha untuk menjaga kesehatan mental perlu juga dilakukan menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:265) yaitu dengan cara:

- a. Tersedianya *psychiatrist* untuk konsultasi.
- b. Kerjasama dengan *psychiatrist* diluar perusahaan atau yang ada di lembaga-lembaga konsultan.
- c. Mendidik para karyawan perusahaan tentang arti pentingnya kesehatan mental.
- d. Mengembangkan dan memelihara program-program *human relation* yang baik.

Bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja, Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2000:162) adalah sebagai berikut:

- a. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- b. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.

c. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.

Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, berikut ini dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan karyawan menurut Mangkunegara (2000:163) yaitu :

a. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja

1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.

2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.

3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

4) Pengaturan Udara

5) Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).

6) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

b. Pengaturan Penerangan

1. pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.

2. uang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.

c. Pemakaian Peralatan Kerja

1. pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.

2. penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

d. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

1. perusakan alat indera, stamina pegawai yang usang atau rusak.

2. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh.

Pendekatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Departemen tenaga kerja republik indonesia mengharapakan bahwa upaya pencegahan kecelakaan adalah merupakan program terpadu koordinasi dari berbagai aktivitas, pengawasan yang terarah yang didasarkan atas sikap, pengetahuan, dan kemampuan. Beberapa ahli telah mengembangkan teori pencegahan kecelakaan dikenal 5 tahapan atau pendekatan pokok menurut Komang dikutip oleh Sunyoto (2012:242):

1. Organisasi keselamatan dan kesehatan kerja

Pada era industrialisasi dengan kompleksitas permasalahan dan penerapan prinsip manajemen modern, masalah usaha pencegahan kecelakaan tidak mungkin dilakukan oleh orang per orang atau secara pribadi, namun memerlukan banyak orang, berbagai jenjang dalam organisasi yang memadai.

2. Menemukan fakta dan masalah

Dalam kegiatan ini dapat dilaksanakan melalui survei, inspeksi, observasi, investigasi, dan *review of record*.

3. Analisis

Tahap ini terjadi proses bagaimana fakta atau masalah ditemukan dapat dicari solusinya. Fase ini, analisis harus dapat dikenali berbagai hal antara lain: sebab utama masalah tersebut, tingkat kekerapannya, lokasi, kaitannya dengan manusia maupun kondisi. Analisis ini bisa saja menghasilkan satu atau lebih alternatif pemecahan.

1. Pemilihan atau penetapan alternatif (pemecahan)

Dari berbagai alternatif pemecahan perlu diadakan seleksi untuk ditetapkan satu yang benar-benar efektif dan efisiensi serta dipertanggungjawabkan.

2. 5. Pelaksana

Jika sudah dipilih alternatif pemecahan maka harus diikuti dengan tindakan dari keputusan penetapan tersebut. Dalam proses pelaksanaan dibuthkan adanya kegiatan pengawasan agar tidak terjadi penyimpangan.

Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2002:165) bahwa tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seselektif mungkin.
- c. agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.

- d. agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja ini tidak dapat terwujud dan dirasakan manfaatnya, jika hanya bertopang pada peran tenaga kerja saja tetapi juga perlu peran dari pimpinan.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2004:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kemudian menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat dari ahli yang lain, Bernandin dan Russell yang dikutip oleh Gomes (2003:135), kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari pengertian diatas adalah kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan.

Mathis dan Jackson (2000:78) Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antarlain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja (*performance*) dapat dipengaruhi oleh dua faktor menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2006:13), yaitu :

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

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

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di

lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasional. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:225), manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- c. Perbaikan kinerja
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
- f. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
- g. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain karyawan

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2004:312), tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi :

- a. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.

- b. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- c. Meningkatkan motivasi kerja.
- d. Meningkatkan etos kerja.
- e. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- f. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- g. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan sukses.

Metodologi Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dibantu dengan program SPSS. Metode kuantitatif yaitu suatu metode yang menggunakan sistem pengambilan sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner terstruktur sebagai alat pengumpulan data. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mencari informasi faktual secara mendetail yang sedang menggejala dan mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan. Pendekatan tersebut digunakan untuk

mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber Data

Data Primer

Data Primer adalah Data yang diperoleh langsung dari lapangan termasuk laboratorium Nasution (2003:143). Data primer dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian. Yaitu data yang diperoleh dari responden melalui hasil kuesioner yang diajukan oleh peneliti.

Data Sekunder

Data Sekunder adalah Data atau Sumber yang didapat dari bahan bacaan Nasution (2003:143). Penelitian ini data sekunder diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik Pengambilan data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab agar memperoleh informasi yang dibutuhkan

- b. Studi Dokumentasi

Yaitu dengan melakukan pengumpulan dan mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung..

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2007:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Kesimpulannya, populasi bukan hanya orang tetapi benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari tetapi juga meliputi karakteristik atau sifat maupun pengukuran, baik secara kualitatif maupun kuantitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang jelas dan lengkap. Tujuan diadakan populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi.

Populasi pada penelitian ini berjumlah 181 karyawan. Di ambil berdasarkan ruang lingkup penelitian yaitu karyawan untuk kontrak 557 wilayah grissik sumsel dapat dilihat pada (Tabel 1.1).

Sampel

Menurut Sugiyono (2007:73-74) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Yang meliputi *simple random sampling* karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Dan penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin, dikutip dari (Umar, 2008:78).

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

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

Ne² = Tolerir kesalahan kesambilan sampel (10%)

Jumlah sampel yang digunakan dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{181}{1 + 181 (0,1^2)}$$

n = 64 responden

Skala Pengukuran

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja dan kinerja digunakan instrumen berupa kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal. Dengan menggunakan dua instrument, yaitu keselamatan & kesehatan kerja, dan kinerja yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan atau parameter yang akan diukur.

Sangat Setuju (SS)	= skor 5
Setuju (S)	= skor 4
Netral (N)	= skor 3
Tidak Setuju (TS)	= skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= skor 1

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut Umar (2007:52) uji validitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program *IBM Stastitical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 19.

Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah sebagai berikut dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total. Item Instrumen dianggap valid jika lebih besar dari 0,3 atau bisa juga dengan membandingkannya dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel maka valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2008:54) Uji reliabilitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini adalah kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi.

Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,6. Pengukuran validitas dan reliabilitas mutlak dilakukan, karena jika instrument yang digunakan sudah tidak valid dan reliabel maka dipastikan hasil penelitiannya pun tidak akan valid dan reliabel.

Teknik Analisis Data

Analisis korelasi

metode analisis bertujuan untuk mengetahui dan menemukan ada tidaknya hubungan antara variabel yang telah ditetapkan untuk penelitian hingga dapat mengukur karakteristik hubungan, serta arti maupun implikasinya dari hubungan positif (+) maupun (-). Metode yang digunakan untuk menghitung karakteristik besarnya korelasi adalah metode korelasi multivariat, yaitu metode statistik yang dapat menggambarkan dan menemukan hubungan antara beberapa variabel.

Hubungan antara variabel menghasilkan nilai positif atau negatif dengan batasan nilai koefisiens relasi r (*person correlation coeficient*) adalah nilai +1 untuk hubungan positif dan -1 untuk hubungan negatif. Apabila nilai koefisien korelasi bernilai nol, maka variabel tidak menunjukkan nilai korelasi. Jika korelasi bernilai +1 atau -1, maka korelasi menunjukkan korelasi positif atau negatif sempurna (hasan, M iqbal, 2002), dan apabila digambarkan dalam diagram pencar (*scatteplot*) maka titik-titik pertemuan dua variabel X dan Y membentuk satu garis, jika nilai korelasi nol akan berbentuk lingkaran (sugiyono, 2003).

Tabel 3.1 tingkat hubungan korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat

0,80-1,00	Sangat kuat
-----------	-------------

Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk hubungan antara variabel independent. Apabila banyaknya variabel bebas hanya satu, maka menggunakan regresi linear sederhana. Bentuk umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut.

$$y = a + bx$$

Dimana:

Y=Variabel dependen(Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X =Variabel independent (Keselamatan & Kesehatan Kerja)

Hasil Dan Pembahasan

Kondisi Penerapan K3 di Perusahaan

A. Alat Pelindung Diri (APD)

Alat Pelindung Diri (APD) adalah seperangkat alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang dalam pekerjaannya yang mengisolasi tenaga kerja dari bahaya tempat kerja. APD dipakai setelah usaha rekayasa dan cara kerja yang aman APD yang dipakai memenuhi syarat enak dipakai,tidak mengganggu kerja memberikan perlindungan efektif terhadap bahaya (Sartika,2005).

Adapun alat pelindung diri yang ada di PT HP SPINTEX diantaranya sebagai berikut :

1) Masker

Masker untuk melindungi debu atau partikel-partikel yang lebih besar (kapas) yang masuk kedalam pernafasan, dapat terbuat dari kain dengan ukuran pori-pori tertentu. Pelindung pernafasan dijaga keadaannya dengan pemeriksaan rutin yang menyangkut cara penyimpanan, kebersihan serta kondisinya. Apabila dalam pemeriksaan tersebut ditemukan alat pelindung pernafasan yang kualitasnya tidak sesuai persyaratan maka alat tersebut ditarik serta tidak dibenarkan untuk dipergunakan.



2) Eaarplug

Ukuran, bentuk, dan posisi saluran telinga untuk tiap-tiap individu berbeda-beda dan bahkan antar kedua telinga dari individu yang sama berlainan. Oleh karena itu, sumbat telinga harus dipilih sesuai dengan ukuran, bentuk, posisi saluran telinga pemakainya.Sumbat telinga dapat mengurangi bising sampai dengan 30 dB.



3) Pelindung jari/finger

berguna untuk mencegah cedera pada jari yang diakibatkan tergoresnya jari tangan yang diakibatkan dri proses pemintalan benang.



4) Kacamata

kacamata berfungsi sebagai pelindung mata yang terbuat dari bahan –bahan khusus, APD ini pada umumnya kebanyakan digabungkan dengan APD untuk muka dengan demikian maka fungsinya selain melindungi mata sekaligus melindungi muka / wajah.



B. Kesiapan Terhadap Kebakaran Dan Situasi Darurat

1. Alat Pemadam Kebakaran

Untuk meminimalisasi terjadinya kebakaran maka perlu penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai upaya pencegahan dan penanggulangan kecelakaan termasuk kebakaran. Pencegahan dan penanggulangan kebakaran adalah semua tindakan yang berhubungan dengan pencegahan, pengamatan dan pemadaman kebakaran dan meliputi perlindungan jiwa dan keselamatan manusia serta perlindungan harta kekayaan (Suma'mur, 1989).

a. APAR (alat pemadam api ringan)

APAR (Alat Pemadam Api Ringan) adalah alat pemadam api berbentuk tabung (berat maksimal 16 kg) yang mudah dilayani/ dioperasikan oleh satu orang untuk pemadam api .



b. Hydrant

Hydrant adalah koneksi diatas tanah yang menyediakan akses pasokan air untuk tujuan pertempuran pemadam kebakaran. Pasokan air dapat bertekanan, seperti dalam kasus hydrant tersambung kelistrikan air dikuburkan dijalan, atau unpressurized, seperti terhubung kekolam terdekat atau tangki air. Setiap hydrant memiliki satu atau lebih gerai selang kebakaran mungkin terkait. Jika suplai air bertekanan, hydrant juga akan memiliki satu atau lebih katup untuk mengatur aliran air yang cukup untuk pemadam kebakaran, hydrant yang berukuran untuk memberikan debit minimum sekitar 250 galon per menit (945 liter per menit).



2. Jalur Evakuasi

Jalur evakuasi adalah perpindahan langsung dan cepat dari orang – orang yang menjauh dari ancaman atau kejadian yang sebenarnya dari bahaya. Contoh dari evakuasi skala kecil sebuah bangunan dari ancaman bom atau kebakaran, dan contoh evakuasi skala besar seperti distrik karena banjir, penembakan atau badai.

Di perusahaan ini penerapan jalur evakuasi masih belum ada, namaun Jika di perusahaan mendapat ancaman bom, kebakaran dan ancaman lainnya, maka karyawan dianjurkan segera keluar dan berkumpul di lapangan terbuka, dimana lapangan tersebut berada di halaman depan perusahaan.

3. Pertolongan Pertama

Kotak obat yang ada diperusahaan masih belum ada, cuman obat-obat tersebut disimpan di laci saja, sementara obat-obat yang tersedia juga kurang lengkap.

4. Rambu-Rambu Keselamatan (Safety Signs)

Rambu-rambu keselamatan adalah peralatan yang bermanfaat untuk membantu melindungi kesehatan dan keselamatan karyawan dan pengunjung yang sedang berada di tempat kerja.

Menurut hasil observasi dan interview di perusahaan, penggunaan rambu keselamatan hampir tidak ada dan masih ada tempat-tempat yang seharusnya ada rambu-rambu keselamatan tidak ada serta tidak sesuai dengan petunjuk-petunjuk yang ditetapkan secara standart.



Kendala Dan Manfaat Dalam Pelaksanaan K3

A. Kendala Dalam Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Kendala dalam pelaksanaa keselamatan dan kesehatan kerja di PT Hp Spintex adalah berupa komitmen pegawai dan pengurus organisasi k3 masih belum optimal karena k3 yang ada diperusahaan masih belum di sertifikasi. Akan tetapi kendala ini dapat diatasi dengan adanya komitmen pengurus k3 itu sendiri dengan melengkapi beberapa point-point yang ada contohnya papan informasi k3, kotak obat, jalur evakuasi, poster awas bahaya dll. Dengan demikian maka PT Hp Spintex akan dapat menjadi program unggulan, dan dapat meningkatkan infestor dan penanam saham.

Beberapa hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi beberapa kendala dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di PT Hp Spintex adalah sebagai berikut:

- Dalam pelaksanaan k3 perlu adanya papan informasi dimana papan informasi tersebut berfungsi untuk memberikan pengetahuan/sosialisasi /komitmen perusahaan dalam menjalankan program k3
- Untuk menjaga kesehatan karyawan dari sakit yang terjadi di dalam area perusahaan, maka perlu adanya kotak obat yang mudah dijangkau oleh karyawan dalam melakukan pertolongan pertama.
- Jika terjadi ancaman dalam perusahaan maka perusahaan perlu adanya jalur evakuasi yang berfungsi untuk memeberikan petunjuk arah mana yang akan dituju jika terjadi ancaman perusahaan.
- Perlu adanya rambu-rambu keselamatan yang berfungsi untuk Memberikan peringatan

waspada terhadap beberapa tindakan yang atau perilaku yang tidak diperbolehkan.

B. Manfaat Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

- Melindungi pekerja

Tujuan utama penerapan keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk melindungi pekerja dari segala bentuk kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Bagaimanapun pekerja adalah asset perusahaan yang paling penting. Dengan menerapkan K3 angka kecelakaan dapat dikurangi atau ditiadakan sama sekali, hal ini juga akan menguntungkan bagi perusahaan, karena pekerja yang merasa aman dari ancaman kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja akan bekerja lebih bersemangat dan produktif.

- Meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja secara baik akan berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan. Betapa banyak pelanggan yang mensyaratkan para pemasok atau supplier mereka untuk menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja Karena penerapan K3 akan dapat menjamin proses yang aman, tertib dan bersih sehingga bisa meningkatkan kualitas dan mengurangi produk cacat.

Pengolahan Data.

A. Uji validitas dan reabilitas

a. Uji validitas

Untuk perhitungan validitas dan reabilitas instrument itemitem masin-masing variabel pada penelitian dilakukan menggunakan SPSS 15.0 for windows

Variabel	Item	r	Pro	Ket
Kondisi kerja (X1)	X1.1	0,754	0,000	Valid
	X1.2	0,737	0,000	Valid
	X1.3	0,687	0,000	Valid
	X1.4	0,768	0,000	Valid
Pendidikan dan pelatihan (X2)	X2.1	0,741	0,000	Valid
	X2.2	0,635	0,000	Valid
	X2.3	0,757	0,000	Valid
	X2.4	0,807	0,000	Valid
Lingkungan (X3)	X3.1	0,855	0,000	Valid
	X3.2	0,812	0,001	Valid
	X3.3	0,790	0,000	Valid
Kebutuhan karyawan (X4)	X4.1	0,758	0,000	Valid
	X4.2	0,788	0,000	Valid
	X4.3	0,783	0,000	Valid
Pelayanan kesehatan (X5)	X5.1	0,716	0,000	Valid
	X5.2	0,691	0,000	Valid
	X5.3	0,727	0,000	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1.1	0,611	0,000	Valid
	Y1.2	0,784	0,000	Valid
	Y1.3	0,676	0,000	Valid
	Y1.4	0,613	0,000	Valid
	Y1.5	0,639	0,000	Valid
	Y1.6	0,685	0,000	Valid
	Y1.7	0,778	0,000	Valid
	Y1.8	0,636	0,000	Valid
	Y1.9	0,754	0,000	Valid
	Y1.10	0,655	0,000	Valid

Dari hasil tersebut kita dapat melihat item mana saja yang korelasinya signifikan dan tidak. Yakni memiliki korelasi diatas (>) dan dibawah (<) harga r tabel 0,288. Dari tabel diatas kita dapat mengetahui bahwa item-item pertanyaan diatas dinyatakan

signifikan (dianggap valid) karena memiliki tingkat korelasi diatas (>) harga r tabel yaitu 0,288.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi alat ukur yang digunakan atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dari perhitungan dengan spss menunjukkan setiap variabel memiliki reliabilitas yang tinggi karena koefisiennya mendekati angka 1

B. Pengukuran K3

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Hp Spintex dikategorikan baik dapat dilihat dari total rataan skor sebesar 3,88. Hal ini menunjukkan bahwa program K3 yang diterapkan perusahaan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan. Sebagian besar karyawan telah mengetahui kondisi kerja yang baik, pendidikan dan pelatihan yang diadakan perusahaan, lingkungan kerja yang baik, pelayanan karyawan (kesadaran k3) dan pelayanan kesehatan dinilai cukup baik oleh karyawan. Untuk lebih jelasnya faktor-faktor K3 di PT Hp Spintex dapat dilihat pada Tabel

Factor-faktor k3	Item (I)	Total skor (T)	Rataan skor T/(N x 1)	kategori
Kondisi kerja	4	679	3,69	Baik
Pendidikan dan peltihan k3	4	670	3,64	Baik
Lingkungan kondisi kerja	3	535	3,88	Baik
	3	523	3,79	Baik
Pelayanan kesehatan	3	610	4,42	Baik
Total	17	3017	3,88	Baik

C. Pengukuran Kinerja Karyawan

kinerja karyawan PT Hp Spintex Sengonagung Purwosari Pauruan dikategorikan baik dengan total skor sebesar 3,64. Hal ini berarti pada dasarnya karyawan sudah memiliki kinerja yang tinggi. Namun perlu diingat bahwa wawasan/ pengetahuan yang diberikan perusahaan harus tetp dikembangkan karn dpat meningkatkan kinerja karyawan jika tidk maka kinerja karyawan kanmenurun, oleh karena itu kinerja karyawn harus selalu ditingkatkan agar produktifitas perusahaan juga meningkat.

Factor-faktor	Item (I)	Total skor (T)	Ratan skor T/(N x 1)	kategori
Kualitas kerja	2	333	3,62	Baik
Kuantitas kerja	2	333	3,62	Baik
Jangka waktu pekerjaan	3	506	3,67	Baik
Kenduran ditempat kerja	3	508	3,64	Baik
Total	17	3017	3,88	Baik

D. Uji Regresi

Hasil dari uji regresi dihasilkan persamaan :

$Y = 15,462 + 0,624X_1 + 0,590X_2 + 0,749X_3 + 0,789X_4 + 1,237X_5 + e$

Nilai koefisien regresi untuk X1 adalah positif sebesar 0,624, dapat diartikan bahwa variabel kondisi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 62,4 % atau berpengaruh positif yang artinya jika kondisi kerja dapat ditingkatkan 1 % saja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 62,4 %. Kemudian Nilai koefisien regresi untuk X2 adalah positif sebesar 0,590, dapat diartikan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan k3 mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59,0 % atau berpengaruh positif yang artinya jika pendidikan dan pelatihan k3 dapat ditingkatkan 1 % saja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 59,0 %

Untuk Nilai koefisien regresi untuk X3 adalah positif sebesar 0,749, dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 74,9 % atau berpengaruh positif yang artinya jika lingkungan kerja dapat ditingkatkan 1 % saja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 59,0 %

Lalu Nilai koefisien regresi untuk X4 adalah positif sebesar 0,789, dapat diartikan bahwa variabel pelayanan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 78,9 % atau berpengaruh positif yang artinya jika pelayanan karyawan dapat ditingkatkan 1 % saja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 78,9 % Dan untuk Nilai koefisien regresi untuk X5 adalah positif sebesar 1,237, dapat diartikan bahwa variabel pelayanan kesehatan sangat mempengaruhi kinerja karyawan mencapai

sebesar 123,7 % atau berpengaruh positif yang artinya jika pelayanan kesehatan dapat ditingkatkan 1 % saja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 123,7 %

Bab 5 Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Secara umum penerapan K3 di PT Hp Spintex Sengonagung Purwosari Pasuruan tergolong baik. Hal ini dapat dilihat total rata-rata skor sebesar 3,91 yang menunjukkan bahwa indikator-indikator K3 yang di analisis yaitu meliputi kondisi kerja, pendidikan dan pelatihan K3, lingkungan kerja dan pelayanan kesehatan telah dilaksanakan dengan baik.
2. Hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan adalah positif, sangat nyata dan berkorelasi kuat hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi yang positif sebesar 0,764 menunjukkan bahwa faktor ini memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan dibandingkan dengan indikator-indikatornya, yaitu kondisi kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,450, pendidikan dan pelatihan K3 sebesar 0,480, lingkungan kerja sebesar 0,532 dan pelayanan kesehatan memiliki nilai sebesar 0,562.

3. Dari hasil pembahasan regresi pengaruh K3 dengan kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:
- a. Dari uji t (parsial) dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa dari semua indikator K3 terapan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, diantaranya yaitu kondisi kerja (X1), pendidikan dan pelatihan K3 (X2), lingkungan kerja (X3) dan pelayanan kesehatan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Hp Spintex sngonagung purwosari pasuruan. Karena penelitian dilakukan pada semua karyawan yang ada di perusahaan, sehingga responden yang diambil dari sebagian besar karyawan yang ada di perusahaan telah melakukan K3 dengan baik.
 - b. Dari uji F (serentak) ada pengaruh yang signifikan antara kondisi kerja, pendidikan dan pelatihan K3, lingkungan kerja dan pelayanan kesehatan terhadap kinerja karyawan sehingga diketahui bahwa pelaksanaan K3 yang baik akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - c. Faktor keselamatan dan kesehatan kerja yang paling dominan adalah pelayanan kesehatan (X4) dengan kontribusi sebesar 30,03%, dibandingkan dengan pendidikan

dan pelatihan K3 (X2) memiliki kontribusi sebesar 9,06%, kemudian lingkungan kerja (X3) memiliki kontribusi sebesar 5,10%, dan kemudian kondisi kerja (X1) memiliki kontribusi sebesar 0,29%. Secara bersama-sama kondisi kerja, pendidikan dan pelatihan K3, lingkungan kerja dan pelayanan kesehatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun yang paling dominan pengaruhnya adalah pelayanan kesehatan.

Saran

1. Perusahaan perlu memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar aturan-aturan K3. Hal ini dimaksudkan agar karyawan lebih disiplin dan juga untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja atau kerusakan akibat kerja.
2. Perusahaan perlu meningkatkan pelaksanaan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) dengan baik. Untuk mendapatkan sertifikasi K3 maka perusahaan perlu melengkapi beberapa kekurangan yang ada di perusahaan, diantaranya adalah:
 - a. Mempermudah proses evakuasi ketika terjadi kebakaran dengan membuat jalur evakuasi dan disampaikan kepada karyawan baik melalui seminar atau label jalur evakuasi.

- b. Memudahkan penyebaran informasi tentang K3 dan progress K3 yang telah dilakukan oleh PT HP SPINTEX dengan membuat papan K3.
- c. Gambar atau poster tentang bahaya/kecelakaan yang mungkin terjadi di lokasi pekerjaan juga di tambahkan untuk menghindari adanya kecelakaan kerja.

Daftar Pustaka

Ramli soehatman. 2010. *System manajemen keselamatan dan kesehatan kerja OHSAS 18001*. Jakarta. Penerbit dian rakyat

Somad ismed Ir, MSc. Eng. 2013. *Teknik efektif dalam membudayakan keselamatan dan kesehatan kerja*

Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama

Mangkunegara. 2009. *manajemen sumber daya manusia perusahaan, bandung*. Penerbit pt remaja rosdakarya

Kusuma jati Ibrahim. 2010. *Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja PT bitrtex industry semarang*. Semarang, universitas diponegoro.

Dahlawi dharief ahmad. 2006. *Factor-faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan dan kesehatan kerja di area pengolahan PT antam Tbk unit bisnis pertambangan emas pongkor kabupatem*

Mathis, Robert L. & Jackson. John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat

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

Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Sugiyono, Prof. Dr. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Lestari trisna. 2007. *Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktifitas kerja karyawan*. Bogor, institusi pertanian bogor. Diambil pada 11 juli 2014 dari scribd.com/doc/165350532/Cth-Hub-K3-Dengan-Produktivitas

Rahman ryska. 2013. *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT ceria utama abadi cbang Palembang*. Palembang. Universitas sriwijaya.

Siahaan ferdinan. 2005. *Hubungan sikap pekerja terhadap penerapan program K3 terhadap komitmen pekerjaan pada perusahaan PT suryamas lestari prima tnjung mayora*. Medan, univeritas sumtra utara. bogor. Jakarta, universits islam negri syarif hidayatulloh.

Alfana azir. 2012. *Motivasi dan pendidikan K3*. Diambil pada 14 juli 2014 dari <http://www.slideshare.net/aziralfanan/motivasi-dan-pendidikan-k3>