

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BEHAESTEX GRESIK

Chabib Bahari, Brahim

ABSTRAK

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. 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. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kedisiplinan dan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen maintenance PT. Behaestex Gresik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Hasil penemuan yang didapat dalam penelitian ini adalah Berdasarkan analisis regresi sederhana yang dilakukan maka dapat diperoleh persamaan regresi adalah $Y = 19,835 + 0,461X$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel x yakni keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Behaestex Gresik. Pengaruh signifikan dibuktikan dari nilai F hitung = 12,089. yang artinya signifikan karena lebih besar dari F tabel = 4,00. Dengan tingkat signifikansi 0,001 yang jauh lebih kecil dari ($<0,05$) berarti keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : disiplin, peraturan, K3

PENDAHULUAN

Kedisiplinan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai sehingga perlu adanya fungsi disiplin kerja yang

diantaranya menata kehidupan bersama, membangun kepribadian, melatih kepribadian, pemaksaan, hukuman dan menciptakan. Untuk mengkondisikan karyawan agar senantiasa bersikap

disiplin, maka terdapat beberapa prinsip kedisiplinan diantaranya pendisiplinan dilakukan secara pribadi, bersifat membangun, pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dan keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan. Macam-macam disiplin kerja yaitu disiplin diri, kelompok, preventif, korektif dan progresif. Ada beberapa pendekatan disiplin kerja diantaranya pendekatan disiplin modern, dengan tradisi dan dengan tujuan. Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu faktor kepribadian dan lingkungan. Sedangkan yang terakhir adalah indikator disiplin kerja yang terdiri dari tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan dan pengawasan melekat (Waskat). Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai sehingga perlu adanya fungsi disiplin kerja yang diantaranya menata kehidupan bersama, kedisiplinan merupakan salah satu dari tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, hal tersebut adalah pelatihan yang mengarah pada upaya-upaya membenarkan dan melibatkan semua pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Davis, 2004). Dalam sebuah organisasi, diperlukan sebuah pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya

pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Dan seorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku para pegawai dan bagaimana memperbaiki perilaku para pegawai menjadi lebih baik lagi. Dan disiplin kerja yang diterapkan merupakan alat komunikasi pimpinan seperti dikemukakan oleh Veitzzal rivai (2004:44) yang menyebutkan bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan paramanager untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meingkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Jadi yang dimaksud disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meingkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Sutrisno (2009), bentuk disiplin yang baik akan tercipta pada suasana, tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan, besarnya tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan

sebaik-baiknya, sehingga berpengaruh terhadap tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai juga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Banyak manajemen yang tidak paham tentang tujuan dan pentingnya pengukuran kinerja yang berbasis kompetensi, padahal dari hasil pengukuran kinerja tersebut sangat besar manfaatnya bagi karyawan maupun organisasi. Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sangatlah berpengaruh dalam aplikasi kerja karyawan sehari-hari bagian maintenance, dimana tingkat angka kecelakaan kerja yang ada diperusahaan didominasi oleh bagian produksi departemen maintenance karena departemen ini merupakan departemen yang berhubungan langsung dengan mesin produksi. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, 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 2011 dengan jumlah 96.400 kecelakaan. Dari 96.400 kecelakaan kerja yang terjadi, sebanyak 2.144 diantaranya tercatat meninggal dunia dan 42 lainnya cacat. Sampai September 2012 angka kecelakaan kerja masih tinggi yaitu pada kisaran 80.000 kasus kecelakaan kerja. Data *Internasional Labor Organization* (ILO) menghasilkan kesimpulan bahwa dalam rentan waktu rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja dan 70% di antaranya berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup. Detik Finance (Oktober 2012)

Keselamatan dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

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.

Menurut Mangkunegara (2002:163) 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.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatandankesehatankerjamerupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat. Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merusak harta benda atau kerugian terhadap proses. Kecelakaan ini biasanya terjadi akibat kontak dengan suatu zat atau sumber energi. Secara umum kecelakaan kerja dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

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

Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja

diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Berikut definisi kinerja menurut para ahli: 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, antaralain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, dan kehadiran di tempat kerja.

PT. Behaestex merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang tekstil, dalam pelaksanaannya dilapangan membutuhkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang baik khususnya bagian

maintenance sehingga mampu mencetak personel berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Mengingat mesin – mesin yang digunakan harus dalam kondisi *ready*, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dalam lingkup penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.. Berikut ini adalah data jumlah karyawan pada perusahaan PT Behaestex Gresik.

Tabel 1.1
Data Karyawan Bagian Maintenance PT. Behaestex Gresik periode tahun 2013

Jabatan	Jumlah Karyawan
Supervisor	6
Preventive supervisor	18
Electric Supervisor	14
Daily checking	24
Electric Supervisor	18
Daily checking	24
Q.C	24
Scouring	20
Control Kondisi/ Prediktif mesin	12
Oiling & Cleaning	21
Total Jumlah karyawan	181

Sumber : PT. Behaestex Gresik, 2013

PT. Behaestex telah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan tingkat resiko pada masing-masing jenis usaha. Perusahaan ini telah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) hal ini telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, Pasal 86 ayat 1. yang berisi bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan,

serta Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Kecelakaan kerja berhubungan dengan hubungan kerja di perusahaan. Hubungan kerja dalam hal ini adalah kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh karyawan itu atau kesalahan dalam peralatan yang digunakan oleh karyawan pada waktu melaksanakan pekerjaan.

Tabel 1.2
Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Behaestex Gresik

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja	Keterangan
2007	4	85% Tidak memenuhi aturan kerja, 15% tidak menggunakan pelindung
2008	5	77% Tidak memenuhi aturan kerja, 23% tidak menggunakan pelindung
2009	2	69% Tidak memenuhi aturan kerja, 31% tidak menggunakan pelindung
Jumlah	11	

Sumber : PT. Behaestex Gresik, 2011-2013

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

Sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi kerja bahwa perusahaan harus mengalokasikan minimal 25% untuk program *safety* dalam anggaran penunjang operasi perusahaan. Berikut anggaran program keselamatan dan kesehatan kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Anggaran Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Behaestex Gresik

No	Biaya-Biaya	Periode		Perubahan	%
		2007	2008		
1	Alat Pelindung Diri	9,729.26	11,626.46	1,897.20	19,5%
2	Alat Pemadam Kebakaran	2,566.94	3,064.92	497.98	19,4%
3	P3K	2,270.82	2,715.11	444.95	19,6%
4	Pembinaan K3LL	11,350.82	13,564.22	2,213.40	19,5%
5	Pengelolaan Lingkungan	4,864.62	5,817.08	952.46	19,6%
6	Safety Audit	1,612.88	1,929	316,12	19,6%
Total		32,394.68	38,716.79	6,322.11	19,5%

Sumber: PT. Behaestex (Data Diolah)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa adanya peningkatan anggaran program keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 19,5% dari tahun 2007 ke 2008.

Dengan adanya anggaran program K3 yang menunjang pada perusahaan menunjukkan dampak positif pada jam kerja selamat kinerja karyawan dari tahun 2008 ke 2009. hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada departemen operasi, bahwa terjadi peningkatan sebesar 12,7% jam kerja selamat pada tahun 2012. hasil ini menunjukkan selama periode 2012 tidak terjadi kecelakaan yang menyebabkan kehilangan jam kerja. Dengan meningkatnya jam kerja selamat, maka perusahaan dapat meminimalkan

biaya tambahan premi asuransi kesehatan yang ditimbulkan oleh kecelakaan kerja dan mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Behaestex Gresik”.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh Kedisiplinan dan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen maintenance PT. Behaestex Gresik.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengambilan data

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

1. Kuesioner

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

Tabel 1.4
HSE Statistik (Jam Kerja Selamat) PT. Behaestex Gresik
(Pada Departemen Maintenance)

Periode	Jumlah Tenaga Kerja	Hari Kerja	Jam Kerja (rata-rata)	Overtime (rata-rata)	Jumlah Jam Kerja Selamat	Total
2008	170	180	7,2	0,13	(220320 + 3978)	224298
2009	181	180	7,46	0,3	(243046,8 + 9774)	252820,8
					% Perubahan	12,7%

Sumber: Departement maintenance PT Behaestex

2. Studi Dokumentasi

Yaitu dengan melakukan pengumpulan dan mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari PT. Behaestex Gresik, seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan dokumen-dokumen pendukung lainnya.

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 bagian maintenance PT Behaestex (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).

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

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tolerir kesalahan kesambilan sampel (10%)

Jumlah sampel yang digunakan dapat dihitung sebagai berikut:

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

n = 64 responden

Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi Variabel	Indikator	Kuesioner	Skala
Variabel independent (X1) yaitu Disiplin Kerja	Disiplin Preventive	-Mendorong disiplin diri diantara para pegawai	1-2	Ordinal
	Disiplin Korektif	-Memberikan suatu bentuk	2-5	

		hukuman dan disebut tingkat pendisiplinan - Perlindungan kerja - Peralatan yang layak		
Variabel independent (X2) yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Pendidikan & Pelatihan K3	- Memperbaiki kualitas kerja	4-5	
	Penciptaan lingkungan kerja yang sehat	- Lingkungan kerja bersih	6	
	Pelayanan kebutuhan karyawan	- Pengawasan intensif	7	
	Pelayanan kesehatan	- Petunjuk dalam pengobatan P3K	8 9 10	
Variabel dependent (Y) yaitu Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	- Penguasaan pengetahuan	1	Ordinal
		- Semangat kerja	2	
	Kuantitas kerja	- Hasil dan kecepatan	3-4	
	Jangka waktu pekerjaan	- Mutu hasil efisien dan efektif	5 6-7	
	Kehadiran di tempat kerja	- Ketepatan dan ketelitian		
		- Tertib dalam bekerja	8 - 10	

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

Teknik Analisis Data

Regresi Linear Berganda

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

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

b₀ = Konstanta

b₁...₃ = Koefisien Regresi

X₁ = Kedisiplinan kerja

X₂ = Variabel independent

(Keselamatan & Kesehatan Kerja).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Seperti yang telah dijelaskan pada Bab. 1, bahwa permasalahan yang dihadapi adalah “untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh kedisiplinan, Keselamatan & Kesehatan (K3) terhadap Kinerja Karyawan Departemen maintenance PT BEHAESTEX Gresik ?”

Pada bab ini penulis akan membahas Analisis Kuantitatif Pengaruh Kedisiplinan dan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Behaestex dengan sistematika sebagai berikut :

1. Profil responden
2. Identifikasi Responden
3. Pengujian Kuesioner
4. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden
5. Analisis Regresi

Identifikasi Responden

Identifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Karyawan berdasarkan status kerja karyawan

No	Bagian Maintenance	Jumlah	Persentase (%)
1	Karyawan tetap	79	42,6
2	Karyawan Kontrak	102	57,4
	Total	181	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2013

Dapat dilihat dari Tabel 4.3 sebagian besar responden adalah karyawan bagian maintenance karyawan tetap yaitu berjumlah 79 orang (42,6%), dan 102 orang (57,4%) berstatus karyawan kontrak.

1. Identifikasi Responden berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.2

Karakteristik Karyawan berdasarkan Status Pernikahan

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Menikah	36	56,3
2	Belum Menikah	28	43,8
	Total	64	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2013

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa 36 orang responden (56,3%) berstatus menikah, dan 28 orang responden (43,8%) berstatus belum menikah.

2. Identifikasi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA / Sederajat	13	20,3
2	Diploma I/ II/ III	24	37,5
3	Strata I	27	42,2
	Total	64	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2013

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa 13 orang responden (20,3%) dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat, 24 orang responden (37,5%) dengan tingkat pendidikan Diploma I/ II/ III, 27 responden (42,2%) dengan tingkat pendidikan Strata I.

Identifikasi Responden berdasarkan Tingkat Usia.

Tabel 4.4
Karakteristik Karyawan berdasarkan Tingkat Usia

No	Tingkat Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21 - 30 Tahun	28	43,8
2	31 - 40 Tahun	32	50,0
3	41 - 50 Tahun	4	6,3
4	Diatas 50 tahun	0	0
	Total	64	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2013

Dilihat dari Tabel 4.6, sebanyak 28 orang responden (43,8%) dengan tingkat usia antara 20 sampai 30 tahun, 32 orang responden (50,0%) dengan tingkat usia antara 30-40 tahun, 4 orang responden (6,3%) dengan tingkat usia antara 40-50 tahun, dan 0 responden (0%) dengan tingkat usia diatas 50 tahun.

Identifikasi Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5
Karakteristik Karyawan berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1 - 5 Tahun	35	54,7
2	6 - 10 Tahun	25	39,1
3	11 - 15 Tahun	4	6,3
4	> 15 Tahun	0	0
	Total	64	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2013

Berdasarkan Tabel 4.7, dilihat dari masa kerja, sebanyak 35 orang responden (54,7%) dengan masa kerja antara 0-5 tahun, 25 orang responden (39,1%) dengan masa kerja antara 6-10 tahun, 4 orang responden (6,3%) dengan masa kerja antara 10-15 tahun, dan 0 responden (0%) dengan masa kerja diatas 15 tahun.

Pengujian Kuesioner

Untuk mengetahui bahwa instrumen dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data. Pengujian data yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, penulis menggunakan program *IBM Stastitical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 19. Variabel yang diuji adalah variabel bebas (*independent*) yaitu Kedisiplinan dan Keselamatan & Kesehatan Kerja sedangkan variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam setiap item pertanyaan suatu kuesioner, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dan apabila nilai korelasi hitung (r hitung) lebih besar daripada nilai korelasi tabelnya (r tabel). Nilai r hitung adalah nilai-nilai yang berada dalam kolom "*Correlations*" pada lembar *output spss*. Apabila nilai kolom total *correlations* > r tabel, maka item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

Setelah dilakukan pengolahan data, diperoleh hasil seperti dibawah ini. dapat dilihat pada Tabel 4.6 :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Kedisiplinan				
KK 1	Perusahaan menyediakan alat clocking waktu untuk jam masuk, lembur, dan pulang	0,769	0,443	Valid
KK 2	Karyawan harus masuk 10 menit lebih awal dari jam ketentuan masuk kerja	0,666	0,443	Valid
KK 3	Perusahaan memberikan sanksi bagi karyawan yang melakukan sistem kerja datang akhir pulang lebih awal	0,533	0,443	Valid
KK 4	Perusahaan memberikan briefing dan orientasi bagi setiap karyawan yang baru masuk kerja tentang peraturan dan kedisiplinan yang ada di perusahaan	0,534	0,443	Valid
KK 5	Bagi karyawan masuk kerja diharapkan memakai tanda pengenal, memakai seragam sesuai ketentuan, dan dilarang memakai sandal	0,603	0,443	Valid
KK 6	Setiap karyawan yang datang terlambat diwajibkan mengisi buku karyawan terlambat dan diberi surat ijin masuk yang harus ditandatangani pimpinan dan diperbolehkan masuk seijin pimpinan	0,648	0,443	Valid
KK 7	Karyawan dilarang berambut panjang, bercelana jeans dan masuk kerja sesuai tata tertib yang ditentukan	0,715	0,443	Valid
KK 8	Perusahaan memberikan surat lisan dan tertulis bagi karyawan yang melakukan indisipliner	0,594	0,443	Valid
KK 9	Bagikaryawan keterlambatan masuk kerja mempengaruhi jumlah nominal tunjangan prestasi	0,758	0,443	Valid
KK 10	Perusahan menindak keras bagi para pelaku indisipliner	0,659	0,443	Valid
Kinerja Karyawan				
KIN1	Dengan keselamatan & kesehatan kerja saya memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi didalam pekerjaan	0,607	0,443	Valid
KIN2	Dengan keselamatan & kesehatan kerja saya memiliki semangat kerja yang tinggi	0,694	0,443	Valid
KIN3	Dengan keselamatan & kesehatan kerja saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja	0,852	0,443	Valid
KIN4	Dengan keselamatan & kesehatan kerja saya memiliki tingkat kemampuan tugas yang tinggi didalam melakukan sebuah pekerjaan	0,553	0,443	Valid
KIN5	Dengan keselamatan & kesehatan kerja saya bekerja dengan mutu hasil yang efisien dan efektif	0,562	0,443	Valid
KIN6	Dengan keselamatan & kesehatan kerja saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja	0,847	0,443	Valid
KIN7	Dengan keselamatan & kesehatan kerja saya mampu bekerja dengan standar perusahaan	0,780	0,443	Valid
KIN8	Dengan keselamatan & kesehatan kerja saya patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam ketentuan yang ditetapkan perusahaan	0,473	0,443	Valid

KIN9	Dengan keselamatan & kesehatan kerja saya selalu masuk kerja tepat waktu	0,804	0,443	Valid
KIN10	Dengan keselamatan & kesehatan kerja saya tidak pernah absen dalam bekerja	0,728	0,443	Valid

Sumber : *Diolah dari data kuesioner yang terlampir pada lampiran*

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja				
KK 1	Perusahaan selalu menyediakan pelindung kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dll yang dapat menghindarkan saya dari kecelakaan kerja	0,769	0,443	Valid
KK 2	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai.	0,666	0,443	Valid
KK 3	Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda-tanda	0,533	0,443	Valid
KK 4	Perusahaan memberikan pelatihan dan pendidikan bagi setiap karyawan untuk bertindak dengan aman dalam menyelesaikan pekerjaan	0,534	0,443	Valid
KK 5	Melalui pendidikan yang saya peroleh, saya dapat menjalankan tugas dan dapat memperbaiki kualitas kerja saya	0,603	0,443	Valid
KK 6	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih	0,648	0,443	Valid
KK 7	Perusahaan melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya	0,715	0,443	Valid
KK 8	Perusahaan memberikan metode/ petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan saya	0,594	0,443	Valid
KK 9	Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan	0,758	0,443	Valid
KK 10	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan	0,659	0,443	Valid
Kinerja Karyawan				
KIN1	Dengan keselamatan & kesehatan kerja saya memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi didalam pekerjaan	0,607	0,443	Valid
KIN2	Dengan keselamatan & kesehatan kerja saya memiliki semangat kerja yang tinggi	0,694	0,443	Valid
KIN3	Dengan keselamatan & kesehatan kerja saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja	0,852	0,443	Valid
KIN4	Dengan keselamatan & kesehatan kerja saya memiliki tingkat kemampuan tugas yang tinggi didalam melakukan sebuah pekerjaan	0,553	0,443	Valid
KIN5	Dengan keselamatan & kesehatan kerja saya bekerja dengan mutu hasil yang efisien dan efektif	0,562	0,443	Valid
KIN6	Dengan keselamatan & kesehatan kerja saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja	0,847	0,443	Valid

KIN7	Dengan keselamatan & kesehatan kerja saya mampu bekerja dengan standar perusahaan	0,780	0,443	Valid
KIN8	Dengan keselamatan & kesehatan kerja saya patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam ketentuan yang ditetapkan perusahaan	0,473	0,443	Valid
KIN9	Dengan keselamatan & kesehatan kerja saya selalu masuk kerja tepat waktu	0,804	0,443	Valid
KIN10	Dengan keselamatan & kesehatan kerja saya tidak pernah absen dalam bekerja	0,728	0,443	Valid

Sumber : Diolah dari data kuesioner yang terlampir pada lampiran

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur ketetapan atau kejituan suatu instrumen. Kuesioner dapat dikatakan reliabel (andal) jika nilai r alpha positif dan r alpha > 0,6, artinya butir pertanyaan atau variabel tersebut adalah dapat dipercaya (reliabel). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.7:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r Alpha	Keterangan
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	0,841	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,880	Reliabel

Sumber : Diolah dari data kuesioner yang terlampir pada lampiran

Berdasarkan Tabel 4.2, terlihat bahwa nilai alpha dari variabel X dan variabel Y lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti data yang digunakan telah layak untuk digunakan pada analisis selanjutnya.

Analisis Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Item-item Pertanyaan

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui reaksi karyawan PT. Behaestex Gresik dalam pengaruh kedisiplinan, keselamatan dan

kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan, yaitu meliputi :

1. Tanggapan karyawan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja
2. Tanggapan karyawan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

Kedua item tersebut disusun dalam bentuk pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Jawaban Responden Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT. Behaestex Gresik, maka diberikan 10 butir Pertanyaan kepada karyawan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

1. Jawaban Responden Mengenai Alat Pelindung Diri

Tabel 4.8
Jawaban Atas Pertanyaan Alat Pelindung Diri

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	29	48,4
Setuju (S)	31	45,3
Netral (N)	4	6,3
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	64	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2013

Dari Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa 31 orang responden (45,3%) setuju akan kesediaan alat pelindung diri yang diberikan oleh perusahaan. Artinya perusahaan sudah menerapkan alat pelindung diri yang baik, karena penggunaan alat pelindung diri sangat diperlukan untuk melindungi para pekerja terhadap kemungkinan resiko kecelakaan yang bisa terjadi. Didukung dengan ketetapan pemerintah dan peraturan-peraturan yang berlaku di dunia kerja. Menurut Sabir (2009:43) berpendapat bahwa alat pelindung diri adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai kebutuhan untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang sekelilingnya.

2. Jawaban Responden Mengenai Peralatan Kerja dalam Kondisi Baik

Tabel 4.9
Jawaban Atas Pertanyaan Peralatan Kerja dalam Kondisi Baik

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	15	23,4
Setuju (S)	33	51,6
Netral (N)	16	6,3
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	64	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2013

Berdasarkan Tabel 4.9, sebanyak 33 orang responden (51,6%) setuju akan semua peralatan kerja yang digunakan dalam kondisi baik. Artinya peralatan kerja yang baik dan memadai, akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan perusahaan sudah memberikan peralatan yang terbaik untuk menunjang pekerjaan dengan acuan standar nasional Indonesia (SNI). Kelayakan penggunaan peralatan kerja ditentukan oleh hasil pengujian

kelayakan oleh lembaga terakreditasi. Menurut Saputra (2012:38), kewajiban perusahaan memberikan perawatan bagi peralatan kerja, memusnahkan peralatan tidak layak pakai, memberikan peralatan baru bagi pekerja, dan menunjuk petugas penatalaksana peralatan kerja agar semuanya dalam kondisi baik.

3. Jawaban Responden Mengenai Peralatan Berbahaya Telah Diberi Tanda

Tabel 4.10
Jawaban Atas Pertanyaan Peralatan Berbahaya Telah Diberi Tanda

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	11	32,8
Setuju (S)	32	50,0
Netral (N)	21	17,2
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	64	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2013

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa sebanyak 32 orang responden (50,0%) setuju bahwa peralatan berbahaya yang ada pada perusahaan telah diberi tanda bahaya sehingga dapat mengurangi resiko terjadi kejadian yang tidak diinginkan, hal ini diharapkan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Behaestex Gresik. Didukung oleh pendapat Saputra (2012:43) bahwa dengan memberikan tanda-tanda pada semua peralatan yang berbahaya dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja.

4. Jawaban Responden Mengenai Pelatihan & Pendidikan Bagi Karyawan untuk Bertindak Aman dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Dari tabel 4.11 dapat dilihat dengan jelas bahwa 32 responden (50,0%) setuju dengan pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan agar

bertindak aman dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mendapatkan pelatihan dan pendidikan akan memudahkan pekerjaan karyawan tersebut. Menurut Rivai (2004:246), pelatihan dan pendidikan merupakan salah satu faktor yang diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Adanya pelatihan dan pendidikan membuat karyawan bekerja lebih berhati-hati agar dapat melindungi diri dari suatu kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

Tabel 4.11
Jawaban Atas Pertanyaan
Pelatihan & Pendidikan Bagi
Karyawan

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	17	26,6
Setuju (S)	32	50,0
Netral (N)	15	23,4
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	64	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2013

5. Jawaban Responden Mengenai Memperbaiki Kualitas Kerja dengan Pendidikan dan Pelatihan

Tabel 4.12
Jawaban Atas Pertanyaan
Memperbaiki Kualitas Kerja dengan
Pendidikan dan Pelatihan

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	15	23,4
Setuju (S)	32	50,0
Netral (N)	17	26,6
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	64	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2013

Berdasarkan tabel 4.12 (50,0%) 32 orang responden setuju dengan Pertanyaan melalui pendidikan dan pelatihan yang

di berikan kepada karyawan dengan demikian berarti karyawan merasa mampu meingkatkan kualitas kerja mereka melalui pendidikan pelatihan yang mereka peroleh untuk bertindak aman dan berhati-hati dalam berkerja, hal ini diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2004:253), pelatihan dan pendidikan mampu mengurangi kecelakaan karyawan dilingkungan kerja sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan lebih sedikit dan kualitas kerja juga akan meningkat.

6. Jawaban Responden Mengenai Kondisi Lingkungan Kerja Aman & Bersih

Tabel 4.13
Jawaban Atas Pertanyaan Kondisi
Lingkungan Kerja Aman & Bersih

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	14	21,9
Setuju (S)	33	52,6
Netral (N)	17	26,6
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	64	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2013

Dari tabel 4.13 dapat dilihat bahwa 33 orang responden (52,6%) setuju dengan lingkungan kerja aman dan bersih diperusahaan. Dengan lingkungan kerja aman dan bersih maka kesehatan karyawan juga dapat terjamin. Dengan kesehatan yang terjamin maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Menurut Gilang (2010:59), kondisi kerja yang bersih dan sehat merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, dengan kondisi kerja yang baik maka karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan akan menimbulkan kepuasan kerja bagi mereka yang mampu meningkatkan kinerja mereka di perusahaan.

7. Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Intensif terhadap Pelaksanaan Pekerjaan

Tabel 4.14

Jawaban Atas Pertanyaan Pengawasan Intensif terhadap Pelaksanaan Pekerjaan

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	17	26,6
Setuju (S)	21	32,8
Netral (N)	22	34,4
Tidak Setuju (TS)	4	6,3
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	64	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2013

Berdasarkan tabel 4.14, 22 orang responden (34,4%) netral dengan pengawasan yang diberikan perusahaan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Hal ini dikarenakan tidak semua pekerjaan mendapatkan pengawasan intensif dalam pelaksanaan pekerjaannya di perusahaan. Pengawasan yang dimaksud adalah pemeriksaan secara seksama mengenai pelaksanaan peraturan dan tugas, Rivai (2004:285).

8. Jawaban Responden Mengenai Metode/ Petunjuk Kerja Yang Dapat Mempermudah Pekerjaan

Tabel 4.15

Jawaban Atas Pertanyaan Metode/ Petunjuk Kerja Yang Dapat Mempermudah Pekerjaan

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	13	20,3
Setuju (S)	31	48,4
Netral (N)	20	31,3
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	64	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2013

Dari tabel 4.15 dapat dilihat dengan jelas bahwa 31 orang responden (48,4%) setuju dengan metode/petunjuk kerja yang

diberikan akan mempermudah pekerjaan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Sesuai dengan standar nasional Indonesia (SNI) bahwa metode atau petunjuk kerja wajib diberikan kepada pekerja agar memudahkan mereka dalam bekerja.

9. Jawaban Responden Mengenai Penyediaan Obat-Obatan untuk Pertolongan Pertama pada Kecelakaan

Tabel 4.16

Jawaban Atas Pertanyaan Penyediaan Obat-Obatan untuk Pertolongan Pertama pada Kecelakaan

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	27	42,2
Setuju (S)	33	51,6
Netral (N)	4	6,3
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	64	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2013

Di tabel 4.16 juga dapat dilihat bahwa 33 orang responden (51,6) setuju dengan pertanyaan obat-obatan untuk pertolongan pertama pada kecelakaan telah tersedia dalam perusahaan sehingga apabila terjadi kecelakaan maka dapat mengurangi resiko yang tidak diinginkan melalui pertolongan pertama yang diberikan apabila terjadi kecelakaan. Dan penyediaan obat-obatan pertolongan pertama merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk selalu menyediakan karena akan dibutuhkan suatu waktu.

10. Jawaban Responden Mengenai Jaminan Kesehatan pada Setiap Karyawan

Berdasarkan tabel 4.17 terlihat dengan jelas 42 responden (65,6%) sangat setuju dengan pertanyaan, bahwa setiap karyawan mendapatkan jaminan kesehatan. Dari jawaban responden dapat

disimpulkan bahwa karyawan merasa puas dengan jaminan kesehatan yang mereka dapatkan. Hal ini memang wajib diberikan perusahaan kepada karyawan agar kesehatan karyawan dapat terjamin dengan asuransi berobat yang diberikan sehingga akan berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan diperusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat Adia (2010:54) yang menyatakan bahwa dengan adanya jaminan kesehatan dapat membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan suatu pekerjaan.

Tabel 4.17
Jawaban Atas Pertanyaan
Jaminan Kesehatan pada Setiap Karyawan

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	42	65,6
Setuju (S)	22	34,4
Netral (N)	0	17,2
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	64	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2013

Kesimpulan Analisis Frekuensi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan analisis frekuensi responden yang telah dilakukan, didapatkan hasil mengenai tanggapan responden terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja harus dapat memenuhi indikator membuat kondisi kerja yang aman, pendidikan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, penciptaan lingkungan kerja yang sehat, pelayanan kebutuhan karyawan, serta pelayanan Kesehatan

Dari analisis frekuensi tersebut, telah didapatkan kesimpulan hasil bahwa bahwa 30 orang responden (46,9%) setuju akan Pertanyaan kondisi kerja yang aman pada perusahaan, pendidikan

dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, kemudian dari 34 orang responden (53,1%) berpendapat setuju mengenai penciptaan lingkungan kerja yang sehat, pelayanan kebutuhan dan pelayanan kesehatan.

Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kinerja karyawan Departemen Maintenance PT. Behaestex Gresik, maka diberikan 10 butir Pertanyaan kepada karyawan yang berkaitan dengan kinerja.

1. Jawaban Responden Mengenai Tingkat Kualitas Kerja Yang Cukup Tinggi Didalam Pekerjaan.

Tabel 4.18
Jawaban Atas Pertanyaan
Tingkat Kualitas Kerja Yang Cukup Tinggi di Dalam Pekerjaan

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	11	17,2
Setuju (S)	36	56,3
Netral (N)	16	25,0
Tidak Setuju (TS)	1	1,6
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	64	100

Sumber : Pengolahan data primer, 2013

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa tingkat kualitas kerja karyawan cukup tinggi dengan hasil 36 orang responden (56,3%) berpendapat setuju dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan mempengaruhi kualitas kerja mereka. Didukung oleh pendapat Rivai (2004:253) bahwa salah satu peningkatan kualitas kerja salah satunya melalui pelatihan dan pendidikan keselamatan kerja, karena dengan pelatihan tersebut mampu mengurangi kecelakaan karyawan dilingkungan kerja yang akan meningkatkan kualitas kerja diperusahaan.

2. Jawaban Responden Mengenai Semangat Kerja Tinggi

Tabel 4.19
Jawaban Atas Pertanyaan Semangat Kerja Tinggi

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	8	12,5
Setuju (S)	29	45,3
Netral (N)	24	37,5
Tidak Setuju (TS)	2	4,7
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	64	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2013

Dapat dilihat pada tabel 4.19, bahwa dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan mempunyai semangat kerja tinggi yang menghasilkan jawaban setuju dari 29 orang responden (45,3%) dan 24 orang responden (37,5%) menjawab netral/ragu-ragu. Berarti masih banyak juga responden yang ragu akan semangat kerja tinggi dengan keselamatan dan kesehatan kerja tersebut. Karena ada beberapa faktor yang membuat semangat kerja yang tinggi bagi pekerja, salah satunya juga didukung oleh sifat kepemimpinan, serta penghasilan yang mereka peroleh mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. Jawaban Responden Mengenai Kuantitas Kerja Yang Maksimal

Tabel 4.20
Jawaban Atas Pertanyaan Kuantitas Kerja Yang Maksimal

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	2	3,1
Setuju (S)	17	26,6
Netral (N)	29	45,3
Tidak Setuju (TS)	16	25,0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	64	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2013

Berdasarkan tabel 4.20, diperoleh hasil jawaban terbanyak yaitu netral/ragu-

ragu dari 29 orang responden (45,3%) dan 16 orang responden (25,0) menjawab tidak setuju. Artinya kuantitas kerja yang maksimal bukan hanya di hasilkan dari faktor keselamatan dan kesehatan kerja saja tetapi dari lebih didukung oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka yang dapat dipadankan dengan angka, Brotoharsojo (2003:56).

4. Jawaban Responden Mengenai Tingkat Kemampuan Tugas Yang Tinggi

Tabel 4.21
Jawaban Atas Pertanyaan Tingkat Kemampuan Tugas Yang Tinggi

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	19	27,9
Setuju (S)	36	56,3
Netral (N)	9	14,1
Tidak Setuju (TS)	0	0,0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	64	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2013

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa 36 orang responden (56,3%) setuju akan pertanyaan kemampuan tugas mereka akan meningkat dalam melakukan pekerjaan dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan. hal ini dipengaruhi oleh faktor pendidikan dan pelatihan yang mereka peroleh untuk bertindak aman dalam setiap pekerjaan, Rivai (2004:253).

5. Jawaban Responden Mengenai Bekerja dengan Mutu Hasil Yang Efektif Efisien

Berdasarkan tabel 4.22, diperoleh hasil jawaban setuju dari 32 orang responden (50,0%) bahwa dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja mereka

bekerja dengan mutu hasil yang efektif dan efisien. Efektif adalah pencapaian tujuan secara tepat dari serangkaian alternatif yang digunakan. Sedangkan efisien adalah tepat atau sesuai dalam menghasilkan sesuatu dengan tidak membuang-bunag waktu, tenaga, biaya.

Tabel 4.22
Jawaban Atas Pertanyaan Bekerja dengan Mutu Hasil Yang Efektif Efisien

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	25	39,1
Setuju (S)	32	50,0
Netral (N)	7	10,9
Tidak Setuju (TS)	0	0,0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	64	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2013

6. Jawaban Responden Mengenai Mempergunakan Waktu Semaksimal Mungkin Dalam Bekerja

Tabel 4.23
Jawaban Atas Pertanyaan Mempergunakan Waktu Semaksimal Mungkin Dalam Bekerja

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	17	26,6
Setuju (S)	29	45,3
Netral (N)	16	25,0
Tidak Setuju (TS)	2	3,1
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	64	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2013

Dari tabel 4.23 dapat dilihat bahwa 29 orang responden (45,3%) menjawab setuju dengan penggunaan waktu semaksimal mungkin didalam bekerja. Dan 16 orang responden (25,0%) menjawab netral, artinya masih ada beberapa karyawan yang ragu akan pemanfaatan waktu semaksimal mungkin

dalam bekerja dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja tersebut.

7. Jawaban Responden Mengenai Mampu Bekerja dengan Standar Perusahaan

Tabel 4.24
Jawaban Atas Pertanyaan Mampu Bekerja dengan Standar Perusahaan

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	16	18,8
Setuju (S)	28	43,8
Netral (N)	21	32,8
Tidak Setuju (TS)	3	4,7
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	64	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2013

Tabel 4.24 menghasilkan jawaban responden sebanyak 28 orang responden (43,8) menjawab setuju mengenai adanya keselamatan dan kesehatan kerja mereka mampu bekerja sesuai standar perusahaan. Kemudian ada 3 orang responden (4,7%) yang menjawab tidak setuju, artinya mereka berpendapat bahwa dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan, tidak berpengaruh terhadap kemampuan mereka bekerja dengan standar perusahaan.

8. Jawaban Responden Mengenai Patuh terhadap Peraturan Yang Berlaku

Tabel 4.25
Jawaban Atas Pertanyaan Patuh terhadap Peraturan Yang Berlaku

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	13	20,3
Setuju (S)	36	56,3
Netral (N)	14	21,9
Tidak Setuju (TS)	1	1,6
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	64	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2013

Berdasarkan tabel 4.25, 36 orang responden (56,3%) setuju akan pertanyaan patuh terhadap peraturan di perusahaan artinya karyawan juga menerapkan disiplin kerja didalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

9. Jawaban Responden Mengenai Masuk Kerja Tepat Waktu

Tabel 4.26
Jawaban Atas Pertanyaan Masuk Kerja Tepat Waktu

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	9	14,1
Setuju (S)	30	46,9
Netral (N)	22	34,4
Tidak Setuju (TS)	3	4,7
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	64	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2013

Dari tabel 4,26 dapat dilihat bahwa karyawan selalu masuk kerja tepat waktu yang dihasilkan dari jawaban 30 orang responden (46,9%) menjawab setuju akan hal tersebut. Hal ini berarti dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan membuat karyawan masuk kerja tepat waktu sesuai dengan standar keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan

10. Jawaban Responden Mengenai Tidak Pernah Absen dalam Bekerja

Tabel 4.27
Jawaban Atas Pertanyaan Tidak Pernah Absen dalam Bekerja

Skala Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	20	31,3
Setuju (S)	35	54,7
Netral (N)	9	14,1
Tidak Setuju (TS)	0	0,0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
Total	64	100

Sumber: Pengolahan data primer, 2013

Berdasarkan tabel 4.27, dapat dilihat bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap absensi karyawan yang dapat dilihat pada jam kerja selamat perusahaan. dan mengenai hasil jawaban responden, 35 orang responden (54,7%) menjawab setuju akan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap absensi mereka di perusahaan. Hal tersebut tercipta dari jaminan keselamatan dan kesehatan yang diberikan perusahaan, dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan dapat membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan suatu pekerjaan, Adia (2010:54).

Kesimpulan Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis frekuensi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dapat diketahui dari hasil jawaban bahwa sebanyak 42,4% karyawan yang telah menerapkan prinsip kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut didasarkan dari indikator kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu pekerjaan, kehadiran di tempat kerja.

Dari kesimpulan analisis frekuensi terhadap kedua variabel tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara keselamatan & kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Diantaranya peralatan untuk menghindari kecelakaan, lingkungan kerja aman bersih, serta jaminan sosial yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk hubungan antara variabel terikat dengan variabel independen. Apabila banyaknya variabel bebas hanya

satu, maka dapat menggunakan regresi linear sederhana. Bentuk umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y= Variabel dependent (Kinerja Karyawan)

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

X =Variabel independent (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan regresi sederhana dengan program *IBM Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 19, maka didapatkan hasil tabel 4.28 sebagai berikut:

Berdasarkan Pengolahan data primer, diatas dapat diketahui nilai dari korelasi dan koefisien determinasi yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,404 bertanda positif, ini berarti terdapat korelasi atau hubungan antara variable kedisiplinan, keselamatan & kesehatan kerja dan kinerja karyawan di PT. Behaestex Gresik. Semakin baik program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada diperusahaan, maka akan semakin besar pula pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,163 menunjukkan bahwa 16,3% peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan sisanya 83,7% (100%-16,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini misalnya pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan, dan kompensasi.

Berdasarkan Tabel 4.29 diatas, yang menunjukkan hasil uji ANOVA atau F Test bahwa hasil F hitung sebesar 12,089. Hal ini berarti bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 4,00 yang artinya signifikan, dengan tingkat signifikansi

Tabel 4.28
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,404 ^a	,163	,150	4,054	2,020

a. Predictors: (Constant), KKTOTAL

b. Dependent Variable: KINTOTAL

Sumber: Pengolahan data primer, 2013

Tabel 4.29

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	198,697	1	198,697	12,089	,001 ^a
Residual	1019,053	62	16,436		
Total	1217,750	63			

a. Predictors: (Constant), Keselamatan&KesehatanTOTAL

b. Dependent Variable: KinerjaTOTAL

Sumber: Pengolahan data primer, 2013

0,001 yang lebih kecil dari ($<0,05$) berarti keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil Pengolahan data primer, pada hasil analisis regresi sederhana pada tabel 4.30, dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 19,835 + 0,461X$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 19,835 artinya kinerja karyawan PT. Behaestex Gresik sebesar 19,835 satuan, dengan asumsi keselamatan dan kesehatan kerja dalam keadaan konstan atau tetap.
2. Nilai koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,461, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari ($<0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa kinerja karyawan secara langsung akan meingkat sebesar 0,461% jika keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT. Behaestex Gresik meningkat sebesar 1%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan.

Kesimpulan Analisis Pengaruh Variabel Independen Kedisiplinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Variabel Dependen Kinerja Karyawan PT. Behaestex Gresik

Berdasarkan tabel 4.28 nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,163 menunjukkan bahwa 16,3% peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan sisanya 83,7% ($100\% - 16,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Kemudian pada tabel 4.30 hasil dari perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi (beta) variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,461. Angka ini bernilai positif, artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Behaestex Gresik dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja. Semakin baik program keselamatan dan kesehatan kerja yang diberika perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil F Test menunjukkan bahwa F hitung adalah 12,089 lebih besar dari F tabel 4,00 artinya signifikan, dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari ($<0,05$) berarti keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.30
Koefisien Regresi berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19,835	5,446		3,642	,001
	KKTOTAL	,461	,133	,404	3,477	,001

a. Dependent Variable: KinerjaTOTAL

Sumber: Pengolahan data primer, 2013

PENUTUP

Kesimpulan

Dari uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya berkaitan dengan seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan departemen maintenance PT. Behaestex Gresik, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan analisis regresi sederhana yang dilakukan maka dapat diperoleh persamaan regresi adalah $Y = 19,835 + 0,461X$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel x yakni keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Behaestex Gresik. Pengaruh signifikan dibuktikan dari nilai F hitung = 12,089. yang artinya signifikan karena lebih besar dari F tabel = 4,00. Dengan tingkat signifikansi 0,001 yang jauh lebih kecil dari ($<0,05$) berarti keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,163 menunjukkan bahwa 16,3% peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan sisanya 83,7% ($100\% - 16,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini misalnya pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan, dan kompensasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran atau rekomendasi yang dapat diberikan sehubungan dengan judul yaitu pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Behaestex Gresik adalah sebagai berikut:

Perusahaan harus mempertahankan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada perusahaan dan telah diterapkan selama ini, agar kinerja karyawan tetap berada pada tingkat yang tinggi. Dan perusahaan harus senantiasa menyediakan alat pelindung diri menurut ketentuan batas waktu agar selalu dalam kondisi layak pakai sehingga dapat melindungi karyawan dan mencegah kejadian yang tidak diinginkan.

Kemudian departemen keselamatan dan kesehatan kerja (*HSE*) harus secara berkala memberikan pelatihan dan pendidikan mengenai sistem prosedur kerja, audit keselamatan, pemakaian alat pelindung diri, sistem inspeksi dan pemeliharaan peralatan. Hal ini yang paling penting ialah menciptakan kesadaran yang tinggi kepada semua karyawan terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Kesadaran yang dimiliki setiap karyawan mampu mendukung tercapainya tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan yaitu mencegah dan mengurangi kecelakaan akibat kerja. Kesadaran dari para pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja harus ditingkatkan karena pada umumnya kecelakaan-kecelakaan kerja yang terjadi adalah faktor kelalaian pekerja itu sendiri.

Dan perusahaan perlu memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar aturan-aturan keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini dimaksudkan agar karyawan lebih disiplin dan juga untuk menghindari terjadinya kecelakaan atau kerusakan akibat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

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

- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mondy, R. Wayne. & Noe, Robert M. 2005. *Human Resources Management*, Edisi ke-9. New Jersey: Penerbit Prentice Hall.
- Sunyoto, Drs. Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-10. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Ranupandojo, Hedjrachman, & Suad, Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*, Edisi Ke-4. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Suwarno, Prof. H. Bambang. 2005. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Umar, Dr. Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada
- Sulistyarini, Wahyu Ratna. 2006. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerjaterhadap Produktivitas Karyawan Pada CV Sahabat Klaten. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri*. Diambil pada 20 September 2012 dari idb4.wikispaces.com/file/view/rd4005.pdf
- Ishardian, Gilang. 2010. *Pengaruh Kondisi Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dipo Lokomotif Daop IV*. Semarang. Universitas Negeri Semarang. Diambil pada 25 September 2012 dari <http://lib.unnes.ac.id/5238/1/8635A.pdf>
- Saputra, Dody. 2012. *Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. DyStar Colours Indonesia*. Institut Pertanian Bogor. Diambil pada 29 September 2012 dari repository.ipb.ac.id/handle/123456789/57093
- Nurhayat, Wiji. 2012. *Angka Kecelakaan Kerja di RI Masih Tinggi*. Detik Finance. Diambil pada tanggal 3 Desember 2012 dari