



**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA (K3) DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. AQUA  
GOLDEN MISSISSIPPI MEKARSARI**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Annisa Apriani  
0211 13 230

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**JULI 2017**

**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA (K3) DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. AQA  
GOLDEN MISSISSIPPI MEKARSARI**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

(Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA)

Ketua Program Studi

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Herdiyana'.

(Herdiyana, SE., MM)

**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA (K3) DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. AQUA  
GOLDEN MISSISSIPPI MEKARSARI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

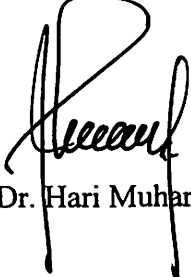
Pada Hari : Kamis Tanggal : 3 /Juli / 2017

Annisa Apriani

0211 13 230


Menyetujui,

Dosen Penilai,



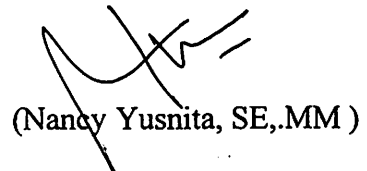
(Dr. Hari Muharam, SE., MM)

Ketua Komisi Pembimbing



(Angka Priatna, SE., MM)

Anggota Komisi Pembimbing



(Nancy Yusnita, SE., MM)

## ABSTRAK

*ANNISA APRIANI, 021113230. Program Studi Manajemen, Sumber Daya Manusia, Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karuwan pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari.*

*Pembimbing : ANGKA PRIATNA SE,MM., dan NANCY YUSNITA SE, MM.,2017.*

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sewaktu bekerja sehingga perlunya ada pemahaman bagi para karyawan dengan sesuai bidang pekerjaan yaitu melalui pihak manajemen perusahaan untuk dapat mensosialisasikan tentang kesehatan dan keselamatan kerja (K3) untuk dapat menghindari kecelakaan pada karyawannya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Hubungan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan pada PT. Aqua Golden Mississippi Mekarsari, dengan menggunakan data kuantitatif dan kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dengan jumlah responden 75 orang, Pada penelitian ini penulis menggunakan metode sampel dengan menggunakan rumus slovin atau mengambil sebagian sampel dari keseluruhan jumlah karyawan pada building 1 line 1500 yaitu 89 karyawan, metode analisis yang digunakan kuantitatif statistik, analiss data yang digunakan koefesien korelasi *product moment* menggunakan aplikasi SPSS.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan yang diberikan oleh pogram Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan PT. Aqua Golden Mississippi Mekarsari, maka semakin tinggi tingkat kinerja di perusahaan tersebut. Hal ini ditunjukkan oleh koefesien korelasi sebesar 0,809 dan hasil uji hipotesis dimana  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $11,767 > 1,6449$ ) Koefesien determinasi sebesar 65,45% berarti variabel Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki peranan sebesar 65,45% terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan

## KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunia-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tepat pada waktunya. Sahalawat dan salam semoga tetap tercurah kepada baginda Rasulullah S.A.W, Para keluarganya, sahabatnya, dan pengikutnya.

Skripsi ini berjudul “ **Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari** “. Ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi di jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Penyusunan skripsi ini tidaklah mungkin terlaksana dan terselesaikan tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik secara moril maupun material. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko., Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
2. Bapak Drs. Ketut Sunarta., Ak., MM., CA. Selaku wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
3. Ibu Hj. Dra Sri Hartini., MM. Selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
4. Bapak Herdiyana., SE., MM. Selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
5. Ibu Tutus Rully., SE.,MM. Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Univesitas Pakuan
6. Bapak Angka Priatna., SE., MM Selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk mmeberikan saran dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini
7. Ibu Nancy Yusnita., SE.,MM. Selaku co. Pembimbing yang sudah sangat begitu baik kepada penulis untuk memberikan pengarahan dan saran dalam skripsi ini
8. Seluruh dosen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dengan kesabarannya mendidik penulis
9. Seluruh Staf TU di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
10. Seluruh staf dan karyawan PT.AQUA GOLDEN MISSISSIPPI MEKARSARI yang telah memberikan banyak pelajaran dan sebagai tempat penelitian dalam skripsi ini

11. Kepada orang tua tercinta , Bapak.Asmu dan Ibu.Khatijah, Idham Kholid.,S.Kom ( Kakak), dan Ramdan ( Adik) yang selalu memberikan motivasi dan do'anya yang tiada henti.
12. Keluarga besar sebagai Uwa dan Bibi yaitu Bpk.Amir hamzah dan Ibu. Nur , Bpk.Majah azhar dan Ibu.Otih, Bpk.sajim dan Ibu.Uun , Bpk.Oman dan Ibu.diah.
13. Keluarga besar bpk.Jaja. Termasuk para Kakak sepupu yaitu Sendi, Yayan, Ruri Juliansyah.,S.Kom , Aan Darwati.,S.E , Suryadi .,S.E , Nur Rahmat.,S.E, dan Sa'diah.,Spd. , Dodi dan Sunaryo, Wahyu dan Yani.
14. Sahabat-sahabat yang selalu support dan menemani disaat senang maupun duka. Shela Aprilia.,S.E , Lusi.,S.E , Maya Hikmayanti, Raulvi Aprilia, Ade noviani, Delfi Sukmawanti, Aan Anbarwati, Aah Maryani,Pipit Pitria, Rini wahyuni, Melani, Ulya, Anna Juliana, Dea amayadori, dan ternen sejak PPBN samapai sekarang yg udah bawel sampe ada di tahap yang sama yaitu Dea Ramadanti.
15. Teman – teman Blok F manajemen yang selalu support dan gokil.
16. Di Jurusan Manajemen sumber daya manusia terimakasih atas bantuan dan dukungannya
17. Adik-adik yang selalu support dan memberikan do'anya serta selalu ada disaat duka maupun suka yaitu M.Faisal ramdhan, Dio surya, Cinot, Alif ,Thomas, Suhandika, Marini, Dilah, Hilwan,Sukandar, dan lainnya.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan untuk hal yang lebih baik. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bogor, 22 Juli 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

	Hal
JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.. .....	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Maksud Penelitian .....	6
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.5 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia....	12
2.1.6 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	13
2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	13
2.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	14
2.2.3 Manfaat Penerapaaan Sistem Manajemen K3 .....	14
2.2.4 Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja	14
2.2.5 Penyebab Terjadinya Kecelakaan Dan Gangguan Kesehatan Kerja.....	16
2.2.6 Cara Pencegahan Kecelakaan Kerja .....	17
2.2.7 Kerugian Akibat Kecelakaan.....	18
2.2.8 Fungsi Alat Pelindung Diri (APD) .....	18
2.2.9 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	19
2.3. Kinerja Karyawan.....	20
2.3.1 Pengertian Kinerja .....	20
2.3.2 Faktor-faktor Kinerja.....	21

2.3.3	Indikator Kinerja.....	22
2.3.4	Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	22
2.3.5	Metode Penilaian Kinerja .....	23
2.4.	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	24
2.4.1	Penelitian Sebelumnya.....	24
2.4.2	Kerangka Pemikiran .....	26
2.5.	Hipotesis Penelitian.....	28

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Jenis Penelitian.....	30
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	30
3.2.1	Objek Penelitian.....	30
3.2.2	Unit Analisis .....	30
3.2.3	Lokasi Penelitian .....	30
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	30
3.3.1	Jenis data.....	30
3.3.2	Sumber Data Penelitian .....	30
3.4	Operasionalisasi Variabel .....	31
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	32
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	32
3.6.1	Uji Instrumen penelitian .....	34
3.7.	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	36

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	39
4.1.1	Sejarah singkat PT Aqua Golden Mississippi Mekarsari Sukabumi.....	39
4.1.2	Kegiatan Usaha.....	41
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	42
4.1.3.1	Struktur Organisasi .....	42
4.1.3.2	Tugas dan Fungsi Jabatan.....	42
4.1.4	Profil Responden .....	46
4.2.	Pembahasan .....	49
4.2.1.	Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari .....	49

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan.....	80
5.2	Saran .....	80

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Kinerja PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari periode tahun 2014-2016.....	3
Tabel 2. Data Kccelakaan Kerja Karyawan PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari Periode tahun 2014-2016 .....	4
Tabel 3. Data Kesehatan KaryawanPT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari periode tahun 2014-2015.....	4
Tabel 4 Perlindungan yang disediakan oleh beberapa jenis Alat Pelindung Diri (APD).....	19
Tabel 5 Penelitian Sebelumnya .....	24
Tabel 6 Operasional Variabel (Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari) .....	31
Tabel 7 Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan.....	36
Tabel 8 Data Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 9 Data karyawan berdasarkan Usia .....	47
Tabel 10 Data Karyawan Berdasarkan Tingkat pendidikan.....	47
Tabel 11 Data Karyawan Berdasarkan Lama Kerja .....	48
Tabel 12 Total Data Responden .....	48
Tabel 13 Pendapat responden mengenai pernyataan Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.....	49
Tabel 14 Pendapat responden mengenai pernyataan Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.....	49
Tabel 15 Pendapat responden mengenai pernyataan setiap karyawan yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih.....	50
Tabel 16 Pendapat responden mengenai Terdapat Ventilasi udara yang memadai untuk menunjang pekerjaan.....	50
Tabel 17 Pendapat responden mengenai pertanyaan Ruang kerja yang memiliki penerangan yang memadai.....	51
Tabel 18 Pendapat responden mengenai pertanyaan Ruang kerja yang memiliki penerangan memadai menjadi suatu penunjang bagi karyawan dalam bekerja.....	51

Tabel 19	Pendapat responden mengenai pertanyaan Perusahaan mensosialisasikan SOP pemakaian peralatan kerja.....	52
Tabel 20	Pendapat responden mengenai pertanyaan Perusahaan selalu menyediakan pelindung kerja seperti helm,sepatu boots, sarung tangan, masker, dan lain-lain yang dapat menghindari saya dari kecelakaan kerja .....	52
Tabel 21	Pendapat responden mengenai pertanyaan Perusahaan memiliki SOP pemakaian peralatan kerja .....	52
Tabel 22	Pendapat responden mengenai pertanyaan Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang memadai.....	53
Tabel 23	Pendapat responden mengenai pertanyaan Perusahaan mengadakan peralatan yang layak bagi penggunaan mesin-mesin .....	53
Tabel 24	Pendapat responden mengenai pertanyaan Perusahaan memberikan nyaman dalam bekerja dengan tidak menekan beban kerja yang berlebih kepada karyawannya .....	54
Tabel 25	Pendapat responden mengenai pertanyaan Perusahaan dapat memberikan program kesehatan yang baik dalam mengurangi stres kerja karyawannya.....	54
Tabel 26	Pendapat responden mengenai pertanyaan Saya merasa beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas-tugas saya .....	54
Tabel 27	Pendapat responden mengenai pertanyaan Saya merasa nyaman bekerja diperusahaan ini .....	55
Tabel 28	Pendapat responden mengenai pertanyaan Saya merasa perusahaan memperhatikan gizi kesehatan karyawan daan asupan vitamin yang sesuai dibutuhkan karyawan .....	55
Tabel 29	Pendapat responden mengenai pertanyaan Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standars yang ditetapkan .....	56
Tabel 30	Pendapat responden mengenai pertanyaan Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan diperusahaan.....	56
Tabel 31	Pendapat responden mengenai pertanyaan Karyawan mengikuti intruksi kerja yang diterapkan dalam perusahaan .....	56
Tabel 32	Pendapat responden mengenai pertanyaan Karyawan bekerja dengan teliti .....	57
Tabel 33	Pendapat responden mengenai pertanyaan Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan.....	57

Tabel 34	Pendapat responden mengenai pertanyaan Karyawan membersihkan alat kerja yang menjadi tanggung jawabnya setiap hari.....	58
Tabel 35	Pendapat responden mengenai pertanyaan Karyawan memeriksa atau mengecek kembali pekerjaannya .....	58
Tabel 36	Pendapat responden mengenai pertanyaan Karyawan menghitung jumlah stok yang ada .....	58
Tabel 37	Pendapat responden mengenai pertanyaan Karyawan menghitung stok akhir .....	59
Tabel 38	Pendapat responden mengenai pertanyaan target kerja saya melampaui yang ditentukan oleh perusahaan.....	59
Tabel 39	Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan memiliki tingkat kerajinan yang tinggi .....	60
Tabel 40	Pendapat responden mengenai pertanyaan Karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditentukan.....	60
Tabel 41	Pendapat responden mengenai pertanyaan Mampu berkomunikasi dengan baik untuk memecahkan masalah pekerjaan dan memberikan solusi yang tepat.....	60
Tabel 42	Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan disiplin dan penuh tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepadanya .....	61
Tabel 43	Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan mampu menjalin kerjasama yang baik .....	61
Tabel 44	Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang optimal.....	62
Tabel 45	Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan diharuskan datang tepat waktu.....	62
Tabel 46	Pendapat responden mengenai pertanyaan Karyawan memiliki sikap yang kooperatif / bekerja sama dengan karyawan lain.....	63
Tabel 47	Pendapat responden mengenai pertanyaan karyawan memiliki pemikiran yang luas dan berpikir inovatif.....	63
Tabel 48.	Analisis distribusi frekuensi variabel program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	64
Tabel 49	Analisis distribusi frekuensi variabel Kinerja Karyawan .....	65
Tabel 50	Analisis Koefisien Korelasi.....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Diagram Teori Domino ( <i>Dominosequencetheory</i> ).....	17
Gambar 2	Konstelasi Penelitian .....	28
Gambar 3	Kurva Normal Pengujian Hipotesis.....	38
Gambar 4.	Struktur Organisasi .....	42
Gambar 5	Kurva Pengujian Hipotesis PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari.....	67

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Karyawan sebagai sumberdaya yang paling berharga dan dominan disetiap perusahaan, merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh oleh karyawan maka *output* yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya jika dikerjakan dengan suasana yang tidak kondusif akan menghasilkan *output* yang jauh dari memuaskan. Kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, merupakan salah satu faktor penentu yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Suasana lingkungan dan budaya kerja perusahaan yang mendukung secara keseluruhan baik dalam tata kelola manajemen yang sistematis maupun hal-hal non-teknis seperti solidaritas sesama karyawan, menjadi alasan tersendiri bagi peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut supaya dapat mengetahui dan mendapatkan hasil dari objek yang diteliti. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kinerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menekan sekecil mungkin kecelakaan kerja yang dialami karyawan ditempat kerja.

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan.

Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karena hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Hal ini bertujuan agar tenaga kerja dan orang lain yang ada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta semua sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.(Suma'mur,235:2016)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Adapun beberapa problem dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu diantaranya dapat di karenakan oleh 3 hal: adanya beberapa gangguan pada lingkungan kerja, gangguan mental dan gangguan kecelakaan yang diakibatkan oleh stress kerja. Bahkan oleh ketidakdisiplinnya terhadap peringatan atau penggunaan peralatan safety yang sering diabaikan.(Suma'mur,237:2016)

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini menjadikan suatu analisa bagi perusahaan lain, yang sering terjadi pada saat ini adalah adanya kelalaian karyawan yang mengabaikan safety yang telah di tetapkan dan disediakan oleh perusahaan, maka sering terjadi insiden kecelakaan yang menyebabkan karyawan jatuh sakit bahkan hingga meninggal dunia. Didalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga diatur jaminan keselamatan dan kesehatan kerja bagi seluruh karyawan yang bekerja, namun pada kenyataannya masih banyak dijumpai perusahaan-perusahaan yang kurang memperhatikan tentang factor keselamatann dan kesehatan kerja, sehingga sering dijumpai kasus-kasus kecelakaan kerja yang merugikan pihak karyawan dan perusahaan. Bahkan menurut data yang di peroleh dari beberapa sumber terdapat kasus kecelakaan yang masih relative tinggi yakni mencapai 88.492 kasus yang pernah terjadi sampai akhir 2010 yang lalu.

Kemajuan perusahaan sangat ditentukan peranan mutu tenaga kerjanya, hal ini telah menjadi perhatian dikalangan pemerintah dan bisnis. Faktor keselamatan dan kesehatan kerja menjadi penting karena terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya pada kinerja perusahaan. Semakin tersedia fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin sedikit kemungkinann terjadinya kecelakaan kerja, maka semakin meningkat tingkat kinerjanya, sehingga akan berimbas positif pada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu melakukan manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada keselamatan dan kesehatan tenga kerja.

PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari yang beralamat di Jl.Siliwangi No.70 Blok Nyangkowek Cicurug Sukabumi, merupakan perusahaan yang memproduksi air mineral untuk berbagai ukuran dari mulai bentuk gelas, botol, dan gallon yang di produksi untuk seluruh Indonesia bahkan luar negri untuk menciptakan minuman yang sehat bagi seluruh kalangan masyarakat dan memiliki karyawan berjumlah 1.108, namun peneliti hanya dapat melakukan penelitian pada Building 1 yang memproduksi air ineral berukuran 1500 ml dan galon yang karyawannya berjumlah 89 orang dan dibagi dalam 4 divisi didalamnya, dan berproduksi selama 24 jam dengan membagi jam kerja karyawan dengan 3 bagian ( shift), yang bergerak sebagai produksi air mineral dan memiliki berbagai kegiatan yang berhubungan dengan alat mesin, tehnik, dan bahan kimia lainnya. Serta adanya aktivitas mobilitas dalam penyelesaian produksi, adanya mesin-mesin produksi seperti penghantar ozon untuk proses pembuatan air mineral sampai ke tahap air untuk dapat di distribusikan ke konsumen. Aqua juga memiliki berbagai macam kesejahteraan sebagai bentuk perlindungan dan motivasi bagi karyawannya, Serta menjadi suatu perusahaan yang memiliki berbagai standar kerja termasuk tentang Keselamatan dan Keselamatan Kerja (K3), karena hal tersebut merupakan hal pertama yang perlu di perhatikan dalam kinerja guna untuk melindungi karyawan dalam bekerja, hal ini juga bertujuan untuk memelihara produktivitas kerja, komitmen dan moril, dan menjaga efektivitas karyawan secara keseluruhan. Namun pada prakteknya ternyata masih ada kejadian kecelakaan baik ringan atau berat dikarenakan adanya beberapa factor yang terjadi, dan dapat di sebakn oleh Human eror itu sendiri.

Berikut data tabel hasil kinerja PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari periode tahun 2014-2016

**Tabel 1.**  
**Data Kinerja**  
**Building 1 line 1500**  
**PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari**  
**periode tahun 2014-2016**

Tahun	Target Produksi (unit)	Realisasi (unit)	persentase %
2014	9.778	9.407	96,20%
2015	9.751	7.901	81,82%
2016	8.647	6.025	69,67%

*Sumber : PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari*

Dari hasil data diatas terjadi pencapaian yang tidak sesuai target setiap tahunnya, dan menurunnya hasil produksi pada setiap tahunnya. Hal ini dapat di sebabkan oleh kinerja karyawan yang menurun dan terjadinya kecelakaan yang terjadi di setiap tahunnya.

**Tabel 2.**  
**Data Kecelakaan Kerja Karyawan**  
**Building 1 line 1500**  
**PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari**  
**Periode tahun 2014-2016**

Tahun	2014	2015	2016
Meninggal dunia	1	0	0
LTI	2	0	0
kecelakaan yang mengakibatkan harus di rawat jalan	4	6	2
P3K dan Demage	1	8	1
kecalakaan sedang	120	426	235

*Sumber : PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari*

Berdasarkan dat tersebut diatas ini dapat dilihat bahwa rata-rata jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan setiap tahunnya termasuk dalam klasifikasi kecelakaan sedang namun lama untuk sembuhnya sekitar selama 1 atau sampai 2 minggu, sedangkan pada klasifikasi LTI( Lost time Injure) merupakan kecelakaan dan mengakibatkan pemberhentian jam kerja selama terjadinya kecelakaan dan terhentinya proses produksi sementara hanya terjadi pada tahun 2014.

Biasanya kecelakaan terjadi karena prilaku personel yang kurang hati-hati atau ceroboh atau juga bias karena kondisi yang tidak aman, apakah itu berupa fisik pengaruh lingkungan. Selain itu di perusahaan tersebut terjadi kejadian yang menyebabkan fatality dan LTI atau yang berujung pada kematian seseorang.

**Tabel 3.**  
**Data Kesehatan**  
**Building 1 line 1500**  
**PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari**  
**periode tahun 2014-2015**

No	Nama Penyakit	Tahun	
		2014	2015
1	Infeksi usus	24,47%	36,37%
2	Tuberkulosa	-	-
3	Bakteri	-	-
4	Virus	-	-
5	Riketsia & km Artropoda lain	-	-
6	Kelamin	-	-
7	Parasit	-	-
8	Gangguan mental	-	-



No	Nama Penyakit	Tahun	
		2014	2015
9	Susunan Saraf	-	-
10	Mata dan adneksa	0,34%	10,47%
11	Telinga & Mastoi	-	-
12	Darah tinggi	-	-
13	Saluran pernafasan bag. Atas	26,09%	69,04%
14	Peny. Lain pada sal. Pernafasan atas	-	-
15	Rongga mulut	0,68%	27,00%
16	Saluran kencing	-	-
17	Kebidanan	-	-
18	Keadaan ttt. pada masa perinatal	-	-
19	Kecelakaan dan keracunan	-	-
20	Kulit & jaringan subkutan	12,32%	39,50%
21	Peny. pd. sistem otot & jaringan pengikat	14,52%	50,15%
22	Peny. lainnya.	30,23%	67,46%

*Sumber : PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari*

Berdasarkan data diatas klasifikasi penyakit pada karyawan terjadi rata-rata pada saluran pernafasan, penyakit sistem otot, dan lainnya yaitu diataranya sakit kepala, pencernaan, kelelahan dan sebagainya. Sehingga dapat menyebabkan pegawai rentan terkena penyakit. Pada Selain dari tingkat kecelakaan yang terjadi dengan diatas standar ketentuan perusahaan, maka adapun pada tingkat kesehatan karyawan seperti tingginya tingkat kebisingan dan polusi udara pada unit produksi terutama di Building 1. Hal ini diketahui dari hasil pengecekan tingkat kebisingan dan polusi udara, dimana hasil dari pengecekan tersebut disebutkan bahwa keduanya melebihi ambang batas maksimal. Kemudian terdapat permasalahan lain yaitu kurangnya kesadaran karyawan untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) pada saat bekerja, sehingga hal ini dapat menimbulkan penyakit yang akan baru disadari setelah beberapa tahun kedepan dimana hal ini akan merugikan karyawan itu sendiri.

Dengan permasalahan yang ada di perusahaan tersebut tentu membuat perusahaan untuk melakukan tindakan penuh karena hal ini dapat menyebabkan adanya hambatan pada kinerja karyawan untuk perusahaan. Tentu dapat menyebabkan kerugian pada perhasilan produksi dan kinerja. Selain itu perlu adanya evaluasi dan system pengwasan pada area yang sering terjadi insiden terhadap karyawan.

Menurut Gibson (2008), kinerja karyawan di pengaruhi oleh faktor psikologis karyawan, rasa cemas yang muncul dalam diri karyawan merupakan reaksi diri adanya ketakutan melihat kecelakaan yang terjadi. Sehingga kondisi psikologis yang kurang nyaman tersebut dapat berdampak pada kinerja seseorang.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan.

Dengan hal tersebut, Berdasarkan pertimbangan di atas penulis memberikan judul :  
**“Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari”**

## **1.2 Identikasi Masalah dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Seperti diuraikan diatas, perusahaan perlu mendorong para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik. Maka , pihak perusahaan harus dapat memberikan Program Keselematan dan Kesehatan Kerja (K3) dilingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja bagi parayawan di PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari, sehingga dapat diharapkan meningkatkan kinerja para karyawan dalam mencapai target yang di inginkan oleh perusahaan. Tetapi dalam memberikan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap karyawannya harus dapat memahami karakteristik dari setiap individunya, dan mengedepankan kcpada program yang telah di tentukan untuk mencegah terjadinya keceiakaan kerja, serta mampu memperhatikan kepada fasilitas yang lebih baik sehingga dapat digunakan dengan baik oleh karyawannya.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari?
3. Bagaimana Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Adapun maksud penelitian adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan judul penelitian, dan untuk mengetahui sampai seberapa besar pengaruh pemberian program keselatan dan kesehatan kerja.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui dan menganalisis Hubungan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan pada PT. Aqua Golden Mississippi Mekarsari.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari penelitian di harapkan dapat menghasilkan informasi yang terpercaya dan relevan yang dapat digunakan dan dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan, seperti dibawah ini :

1. Bagi penulis, diharapkan dapat bermanfaat untuk mengadakan perbandingan antara teori yang di dapat di bangku kuliah dengan realita dalam suatu perusahaan serta menambah pengetahuan.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang pemikiran sebagai bahan masukan berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja ditinjau dari kinerja karyawan serta sebagai masukan informasi bagi PT.Aqua golden Mississippi Mekarsari.
3. Bagi pembaca, diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan terutama dalam menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam sebuah organisasi sangatlah penting. Manajemen sumberdaya manusia mefokuskan diri pada unsur sumber daya manusia dan sangat ditentukan oleh sumber-sumber daya manusia itu sendiri yang selalu berkembang baik jumlah maupun mutunya . Tugas MSDM adalah untuk mengelola unsur manusia agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan serta tujuan organisasi perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian keputusan yang mempengaruhi hubungan antara karyawan dan majikan,berpengaruh terhadap berbagai pihak yang berkepentingan serta dimaksudkan pula untuk mempengaruhi efektivitas karyawan dan majikan”. (Simamora,2009:5)

Menurut Noe,Hollenbeck,Gerhant, dan Wright (2008:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, sikap dan performa seorang karyawan.Suparno Eko Widodo (2015:3)

Menurut John B. Miner dan Donald P. Crane dalam Ike Kusdyah Rachmawati (2007:3), *Human resources management is the process of developing, applying and evaluated policies, procedures, methodes and programs relating to the individual in the organization.*

Berdasarkan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur dan mengelola tenaga kerja agar dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Tenaga kerja yang efektif sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

##### **2.1.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah cara mengatur kegiatan agar berjalan dengan baik dan untuk mencapai tujuan secara optimal sesuai dengan yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu ( pegawai). (Mangkunegara, 2009:2), terdapat enam peranan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia secara umum :

Menurut Marihot Tua Effendi (2009:4) peran atau aktivitas manajemen sumber daya manusia secara umum dikategorikan menjadi empat yaitu :

1. **Persiapan dan pengadaan**  
Kegiatan persiapan dan pengadaan meliputi banyak kegiatan, diantaranya adalah kegiatan analisis jabatan, yaitu kegiatan mengetahui jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi beserta tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan tersebut dan lingkungan kerja dimana aktivitas tersebut dilakukan.
2. **Pengembangan dan penilaian**  
Setelah bekerja berkala harus dilakukan pelatihan-pelatihan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan mencegah terjadinya keusangan kemampuan pegawai akibat dari perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja.
3. **Pengkompesasian dan perlindungan**  
Untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi, para pegawai diberi kompensasi dan beberapa kenikmatan atau keuntungan lainnya dalam program kesejahteraan.
4. **Hubunga-hubungan kepegawaian**  
Hubungan kepegawaian melalui usaha untuk memotivasi pegawai, memperdayakan karyawan yang dilakukan melalui penataan pekerjaan yang baik, meningkatkan disiplin pegawai agar mematuhi aturan, kebijakan-kebijakan yang ada dan melakukan bimbingan.

### 2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut penjelasan mengenai fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2007:21) :

1. **Fungsi Manajerial**
  - a. **Perencanaan**  
Perencanaan adalah (*humanresourcesplanning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
  - b. **Perorganisasian**  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam organisasi (*Organizationchart*).
  - c. **Pengarahan**  
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.
  - d. **Pengendalian**  
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

2. Fungsi operatif sumberdaya manusia menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2)

a. Pengadaan Tenaga Kerja ,terdiri dari:

- 1) Perencanaan sumberdaya manusia adalah proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.
- 2) Analisis Jabatan yaitu prosedur melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap jabatan yang diperoleh dan dicatat secara sistematis.
- 3) Penarikan pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan.
- 4) Penempatan kerja
- 5) Orientasi kerja (*joborientation*)

b. Pengembangan Tenaga Kerja

Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir,mencakup :

- 1) Pendidikan dan pelatihan
- 2) Pengembangan (Karier) bertujuan untuk membantu tujuan individu guna merencanakan karier masa depan mereka dan untuk tujuan perusahaan tersebut.
- 3) Penilaian Prestasi kerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

c. Pemberian Balas Jasa mencakup :

- 1) Balas jasa langsung terdiri dari :
  - a) Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja yang biasanya dibayarkan kepada karyawan perjam atau perhari. Sedangkan gaji adalah uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.
  - b) Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang.
- 2) Balas jasa tidak langsung terdiri dari
  - a) Keuntungan (*benefit*)  
Program *benefit* bertujuan untuk memperkecil *turnover* ,meningkatkan modal kerja dan meningkatkan keamanan. Sedangkan program pelayanan adalah segala bentuk pelayanan atau fasilitas yang diberikan dari perusahaan untuk karyawan.
  - b) Pelayanan/kesejahteraan

d. Integrasi mencakup :

- 1) Kebutuhan karyawan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang alami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.
- 2) Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.
- 3) Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya.
- 4) Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.
- 5) Partisipasi kerja

Untuk memenuhi kebutuhan internal maupun eksternal karyawan, maka karyawan perlu untuk semangat kerja dan motivasi. Dan kepuasan kerja pun dapat tercapai dengan upaya peningkatan disiplin kerja.

e. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:

- 1) Komunikasi kerja dapat diartikan sebagai suatu proses pemindahan informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain.
- 2) Kesehatan dan keselamatan kerja
- 3) Pengendalian konflik kerja
- 4) Konseling kerja

f. Pemisahan tenaga kerja

Pemberhentian karyawan adalah pemutusan hubungan kerja, baik sementara maupun untuk selamanya yang dilakukan oleh perusahaan atas permintaan pegawai atau kehendak pihak perusahaan.

#### 2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Herman Sofyandi (2008) tujuan MSDM dapat dikategorikan menjadi empat jenis, yaitu :

1. Tujuan Organisasional  
Ditunjukkan untuk mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan Fungsional  
Ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial  
Secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

#### 4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan untuk mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

#### 2.1.5 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suparno (2015:7), Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia sesuai dengan pengelompokan fungsinya, mencakup kesiatan-kegiatan sebagai berikut :

1. Dalam fungsi perencanaan (*Planning*)
2. Dalam fungsi pengorganisasian (*Organizing*)
3. Dalam fungsi pengarahan (*Directing*)
4. Dalam fungsi pengendalian (*Controlling*)

#### 2.1.6 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah cara mengatur kegiatan agar berjalan dengan baik dan untuk mencapai tujuan secara optimal sesuai dengan yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). (Mangkunegara 2009:2), terdapat enam peranan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia secara umum :

Menurut Marihot Tua Effendi (2009:4) peran atau aktivitas manajemen sumber daya manusia secara umum dikategorikan menjadi empat yaitu:

1. **Persiapan dan Pengadaan**  
Kegiatan persiapan dan pengadaan meliputi banyak kegiatan, diantaranya adalah kegiatan analisis jabatan, yaitu kegiatan mengetahui jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi beserta tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan tersebut dan lingkungan kerja dimana aktivitas tersebut dilakukan.
2. **Pengembangan dan Penilaian**  
Setelah bekerja berkala harus dilakukan pelatihan-pelatihan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan mencegah terjadinya keusangan kemampuan pegawai akibat dari perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja.
3. **Pengkompensasian dan perlindungan**  
Untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi, para pegawai diberi kompensasi dan beberapa kenikmatan atau keuntungan lainnya dalam bentuk program-program kesejahteraan
4. **Hubungan-hubungan Kepegawaian**  
Hubungan-hubungan kepegawaian melalui usaha untuk memotivasi pegawai, memperdayakan karyawan yang dilakukan melalui penataan



pekerjaan yang baik, meningkatkan disiplin pegawai agar mematuhi aturan, kebijakan-kebijakan yang ada dan melakukan bimbingan.

## 2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja mulai menjadi perhatian pemerintah Indonesia sejak tahun 1970. Undang-undang tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dikeluarkan sebagai upaya awal pemerintah dalam menggalakan keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin kebutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya. Secara Umum, keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain, keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun di dunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan di mana pekerjaan itu dilaksanakan.

Sementara, kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Kesehatan dalam ruang lingkup kesehatan, dan keamanan kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari penyakit. Menurut Undang-Undang pokok kesehatan RI NO. 9 tahun 1960, BAB I pasal 2, keadaan sehat diartikan sebagai kesempurnaan keadaan jasmani, rohani, dan kemasyarakatan.

Menurut Suma'mur dalam buku Suparno (2015:235), Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Hal ini bertujuan agar tenaga kerja dan oranglain yang ada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta semua sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Veithzal R ( 2014:576), Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan menujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Menurut Lloyd L.Byars and Lesile W.Rue, 1984:446), *The occupational safety and health act is the primary federal law which governs occupational health and safety in the private sector and federal goverment in the united states. It was enacted by congress in 1970 and was signed by President Richard Nixon on december 29,1970. [1] its main god is to ensure that employers provide employers with an environment free from recognized hazards, such as exposure to toxic chemicals,*

*excessive noise levels, mechanical dangers, safety and health administration (OSHA).*

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan bagi tenaga kerja agar selalu dalam keadaan sehat dan selamat selama bekerja di tempat kerja. Tempat kerja adalah ruang tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan usaha dan tempat terdapatnya sumber-sumber bahaya.

### **2.2.2 Tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam buku Indah Fuji Hartatik (2014:317), Diantaranya :

1. agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, baik secara fisik, social , maupun psikologis.
2. agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-sebaiknya.
3. agar semua hasil produksii dipelihara keamanannya.
4. agar ada jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

### **2.2.3 Manfaat Penerapaaan Sistem Manajemen K3**

Manfaat dari penerapan system manajemen keselematan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut :

1. perlindungan karyawan
2. memperlihatkan kepatuhan pada peraturan dan Undang-Undang
3. mengurangi biaya
4. membuat system manajemen yang efektif
5. meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan

( M.Yani , 2012 : 163)

### **2.2.4 Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja biasanya merupakan hasil dari tindakan-tindakan kerja dan lingkungan kerja yang tidak aman, atau gabungan keduanya. Berikut ini ada beberapa penyebab kecelakaan kerja yang teridentifikasi :

1. Kecerobohan personal
2. lingkungan fisik
3. kecendrungan terjadinya kecelakaan (*accidentpromenes*)
4. kehidupan kerja yang berkualitas rendah

(Siti Alfajar dan Tri Heru , 2012:206)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja menurut Sadarmayanti (2007:235) adalah sebagai berikut :

1. Kebersihan  
kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Oleh karena itu, perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah cukup, bersih dan bebas hama, tidak mudah bocor, serta dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari risiko terhadap kesehatan.
2. Air minum dan kesehatan  
Air minum dari sumber yang sehat, hendaknya secara teratur diperiksa dan harus disediakan di dekat dengan tempat kerja.
3. Urusan rumah tangga  
kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan
4. Ventilasi, pemanas, dan pendingin  
Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, karena mempengaruhi efisiensi kerja. Udara panas dapat menyebabkan pegawai sering keluar ruangan, karena keadaan kerja yang tidak nyaman.
5. Tempat kerja, ruang kerja, dan tempat duduk  
Tempat kerja, ruang kerja, dan tempat duduk dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Untuk itu, sediakan tempat kerja dan ruang kerja nyaman dan aman, dengan menghilangkan kepadatan di sekitarnya. Selain itu, sediakan tempat duduk yang sesuai, sehingga pegawai tidak salah mengambil posisi duduk.
6. pencegahan kecelakaan  
Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya; apakah disebabkan hal teknis atau datang dari manusia.
7. Pencegahan kebakaran  
Pencegahan kebakaran merupakan alah satu masalah yang perlu diantisipasi dengan cepat sesuai peraturan pancegahan kebakaran, misalnya larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran.
8. GIzi  
Gizi makanan para pegawai harus diperhatikan. Sebab, hanya dengan gizi makan yang baik, pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energi berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, dan lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi

9. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja  
Pemanfaatan penerangan dan warna di tempat kerja yang tepat mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah, karena dapat mengakibatkan kerusakan.

Pendapat berbeda dikemukakan oleh Danggur Kondarus (2006:57) yang mengemukakan bahwa gangguan kesehatan pada pekerja dapat disebabkan oleh faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti faktor biologis (kuman, virus), kimia (bahan kimia yang mudah terbakar atau mengeluarkan radiasi) ergonomi (cara duduk atau mengangkat beban yang salah), fisik (panas atau tata ruang yang tidak memenuhi standar kesehatan), dan individual (perilaku dan pola hidup yang tidak sehat).

### **2.2.5 Penyebab Terjadinya Kecelakaan Dan Gangguan Kesehatan Kerja**

Kecelakaan dan gangguan kesehatan dapat menimpa pegawai dengan berbagai sebab, baik internal maupun eksternal. Hal ini senada dengan pernyataan Mutiara S. Panggabean dalam buku Indah Fuji Hartatik (2014:318) dapat dikelompokkan dalam dua faktor, yaitu sebagai berikut :

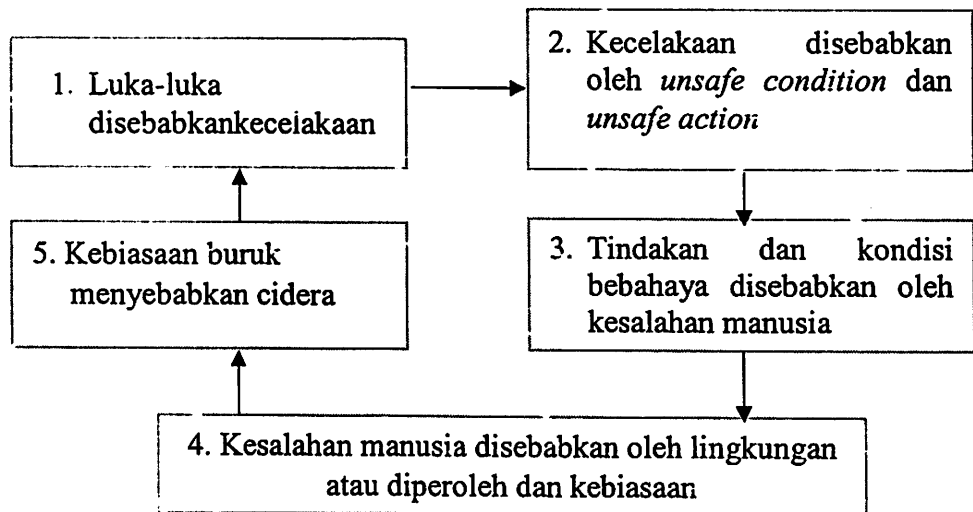
1. Faktor Internal  
faktor yang disebabkan oleh karyawan itu sendiri. Misalnya, bertindak sembrono, terlalu menggampangkan, cenderung lalai dalam melakukan tugas, dan malas untuk menggunakan peralatan keselamatan yang sudah diberikan oleh pihak perusahaan.
2. Faktor eksternal  
faktor yang berasal dari lingkungan kerja perusahaan. Seperti, jenis lantai yang terlalu licin bagi pejalan kaki, kaca jendela yang tidak disertai ventilasi, pemeliharaan mesin yang tidak baik, atau tata letak tempat kerja yang kurang aman.

Penyebab terjadinya kecelakaan dapat dikelompokkan menjadi dua sebab utama yaitu sebab-sebab teknis dan sebab-sebab manusia (Human).

1. Sebab-sebab teknis  
Biasanya menyangkut masalah keburukan pabrik, peralatan yang digunakan, penerangan yang kurang, mesin-mesin yang kurang terpelihara, penggunaan warna yang kurang kontras, ventilasi yang buruk, dan buruknya lingkungan kerja. Untuk mencegahnya perlu dilakukan perbaikan teknis.
2. Sebab-sebab manusia (Human error)  
Biasanya dikarenakan oleh deficiencies para karyawan seperti sifat yang ceroboh/tidak hati-hati, karena mampu menjalankan tugas dengan baik, mengantuk, pemabuk, dan lain sebagainya. Para ahli mensinyalir empat dari lima kecelakaan, penyebabnya adalah manusia. Karenanya program keselamatan haruslah lebih banyak memuassakan perhatian pada aspek manusia dari pada

aspek teknis, selain tidak mungkin menciptakan suatu pabrik yang aman tanpa terjadi sesuatu kecelakaan apapun. (Chr Jimmy, 2014:776)

Salah satu teori tentang penyebab kecelakaan kerja diuraikan oleh Thompkin (1982) yang disebut dengan teori (*Domino sequence theory*) memberikan gambaran di dalam teori domino Henirich yang intinya adalah :



(Suparno Eko, 2015 :247)

**Gambar 1**  
**Diagram Teori Domino (*Domino sequence theory*)**

### 2.2.6 Cara Pencegahan Kecelakaan Kerja

Dewi Hanggraeni (2012:175), menyatakan bahwa ada beberapa hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja. pencegahan ini dilakukan untuk menghindari perusahaan dari permasalahan yang akan timbul apabila kecelakaan kerja sampai benar-benar terjadi.

berikut ini adalah cara pencegahan kecelakaan kerja, Diantaranya :

1. Mengurangi kondisi yang tidak aman. Hsl ini dilakukan dengan cara memastikan bahwa kondisi dan lingkungan kerja telah memenuhi standar-standar keamanan.
2. Mengurangi prilaku kerja yang tidak aman. Ini bisa dilakukan dengan caramemberikan kesadaran bagi para pekerja bahwa mematuhi standar-standar keamanan kerja adalah hal yang sangat penting,
3. Memilih pekerja yang memilikis ikap kerja yang baik. Proses seleksi juga berperan dalam hal manajemen. Perusahaan harus bisa memastikan bahwa pekerjayang dipilih memiliki sikap kerja yg baik. Artinya, pekerja tidak ceroboh, tidak lalai, bertanggung jawab dan tidak memiliki intense untuk tidak mematuhi peraturan.
4. Melakukan pelatihan k3, pelatihan mengenai k3 penting untuk diadakan gunameningkatkan kesadaran dan kewaspadaan pekerja akan sumber-sumber

bahaya dan cara penanganannya sehingga bisa meminimalkan potensi terjadinya kecelakaan kerja.

5. Melakukan inspeksi dan motivasi secara terus-menerus. Inspeksi harus selalu dilakukan untuk memastikan bahwa pekerja mematuhi dan melaksanakan standar keamanan yang ada. Apabila ditemukan pelanggaran, maka perusahaan bisa langsung melakukan koreksi dan hukuman kepada pekerja tersebut.
6. Melakukan audit K3. Audit dilakukan untuk memastikan bahwa sistem dan manajemen K3 sudah direncanakan dan diimplementasikan dengan benar, audit ini berguna untuk menemukan apakah ada ketidaksesuaian antara standar yang telah ditetapkan dengan implementasi nyata di lapangan.

### 2.2.7 Kerugian Akibat Kecelakaan

Kerugian akibat kecelakaan dikategorikan atas kerugian langsung (*Direct Cost*) dan kerugian tidak langsung (*Indirect Cost*). Kerugian langsung misalnya cedera pada tenaga kerja dan kerusakan sarana produksi.

Kerugian tidak langsung adalah kerugian yang tidak terlihat sehingga disebut juga sebagai kerugian tersembunyi (*Hidden cost*) misalnya kerugian akibat terhentinya produksi, penurunan produksi, klaim atau ganti rugi, dampak sosial, cinta dan kepercayaan konsumen.

(Soehatman Ramli, 2013 : 18)

### 2.2.8 Fungsi Alat Pelindung Diri (APD)

Alat pelindung diri (APD) atau dikenal dengan istilah PPE (*Personal Protective Equipment*) bertujuan untuk mencegah terjadinya resiko bahaya kecelakaan dan potensi penyakit yang timbul akibat kerja. Dalam menyediakan perlindungan terhadap bahaya, prioritas perusahaan adalah melindungi pekerjaannya secara keseluruhan ketimbang secara individu.

Dengan tersedianya seluruh jenis APD yang tersedia, perusahaan dapat menyesuaikan kebutuhan perlindungan pekerja yang dapat digunakan ketika bekerja.

Menurut John Ridley (2008:142) APD yang efektif harus :

1. Sesuai dengan bahaya yang dihadapi
2. Terbuat dari material yang akan tahan terhadap bahaya tersebut
3. Cocok bagi orang yang akan menggunakannya
4. Tidak mengganggu kerja operator yang sedang bertugas
5. Memiliki konstruksi yang sangat kuat
6. Tidak mengganggu APD lain yang sedang dipakai
7. Tidak meningkatkan resiko terhadap pemakaiannya
8. Disediakan gratis
9. Diperbaiki atau digantibila mengalami kerusakan dijaga dalam kondisi baik

**Tabel4**  
**perlindungan yang disediakan oleh beberapa**  
**jenis Alat Pelindung Diri (APD)**

Bagian tubuh	Bahaya	APD
kepala	Benda-benda jatuh, ruang sempit	helm keras ( hard hats) helm empuk ( bump cops)
	rambut terjatut	topi, harnet
telinga	suara bising	tutup telinga ( ear muff)
mata	debu, kersik, bunga api las	kacamata pelindung (goggle)
paru	debu dan asap	masker wajah, respirator dengan filter penyerap
tangan	tepi-tepi ujung yang tajam	sarung tangan pelindung
kaki	terpeleset, benda tajam dibawah, percikan logam cair	sepatu pengaman, selubung kaki (gaiter)

Sumber : John Ridley (2006:143)

### 2.2.9 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sedangkan menurut Mangkunegara Mengemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai, diantaranya :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja :
  - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya dan kurang diperhitungkan keamanannya.
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
  - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pengaturan udara
  - a. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik ( ruang kerja kotor, berdebu, dan berbau tidak enak )
  - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya
3. Pengaturan penerangan
  - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat
  - b. Ruang kerja yang kurang cahaya
4. Pemakaian peralatan
  - a. Pengamanan peralatan kerja sudah rusak dan usang
  - b. Penggunaan mesin atau alat elektronik tanpa pengamanan yang baik
5. Kondisi fisik dan mental pegawai
  - a. Kerusakan alat indra dan stamina pegawai yang tidak stabil

- b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang lemah, rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja yang membawa risiko berbahaya.

( Indah Fuji Hartatik , 2014 : 318 – 320 )

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari 3 faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang dalam bekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan bekerja.

Dibawah ini beberapa definisi kinerja menurut para ahli :

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya “.

*Mangkumanegara*( 2009 ; 67 )

“Kinerja adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam berbagai tugasnya.

*Husaini usman*( 2010 ; 487 )

Menurut *Prawirosentono dalam buku husaini usman* ( 2010 ; 484 ) “Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

*“Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance”.*

(Penilaian Kinerja adalah satu sistem formal dari *review* dan evaluasi individu atau kinerja tugas tim).

(*Mondy and Noe*, 2005:228)

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan cara dia bekerja dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab penuh akan menghasilkan hasil kerja yang baik.



### 2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2013 : 67) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja (prestasi Kerja). Faktor yang mempengaruhi faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang merumuskan bahwa :

1. *Human performance* = *Ability + Motivation*
2. *Motivation* = *Attitude + Situation*
3. *Ability* = *Knowledge + Skill*

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man in the right job*)

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus memiliki sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Timple menjelaskan dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2013 : 69) , ada enam faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja seorang karyawan. Faktor penentu ini adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan-balik, dan administrasi pengupahan.

1. Berkaitan dengan lingkungan, Timple menjelaskan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif.
2. Perilaku manajemen memberikan gambaran dalam interaksi seseorang dalam organisasi yang berpengaruh pada tingkat kinerja.
3. Uraian jabatan terkait definisi-definisi tugas yang diemban oleh seseorang
4. Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang digunakan untuk menentukan kinerja kinerja yang ampuh.
5. Dalam penilaian kinerja yang efektif melibatkan komunikasi dua arah, sehingga berbagai peluang untuk saling umpan-balik yang konstruktif dan

- membangun akan diperoleh, dan akhirnya akan meninggalkan keseluruhan kontribusi karyawan.
6. Administrasi pengupahan, ini berarti kinerja yang baik akan berimplikasi pada pemberian imbalan atau upah yang layak.

### 2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut *Mangkunegara* ( 2009: 75 ) indikator kinerja adalah :

1. Kualitas kerja  
Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut. Dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dari kerja seseorang karyawan.
2. Kuantitas Kerja  
Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu pilihan untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kualitas kerja yang baik atau tidak.
3. Keandalan  
Keandalan seorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan – kegiatan diinginkan perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti intruksi ketika bekerja.
4. Sikap  
Sikap ini terdiri dari sikap karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Dari unsur–unsur kinerja diatas dijelaskan bahwa dalam mengukur kinerja dalam suatu perusahaan dilihat dari kualitas kerja karyawan dimana yang dinilai adalah ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.

Selain kualitas kerja, kinerja karyawan juga dapat diukur dengan melihat kualitas kerjanya dimana karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kemudian dalam mengukur kinerja juga dapat dilihat dari keandalan seorang karyawan dalam melakukan kegiatan – kegiatan yang di inginkan.

### 2.3.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja (Sedarmayanti, 2007:264) adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang di refleksikan dengan kenaikan produktivitas.

3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta prestasi laten karyawan.
4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan yang lebih tepat guna.
5. Menyediakan alat atau sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

### 2.3.5 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Siti Al Fajar (2010:143), ada beberapa teknik untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Metode-metode penilaian kinerja antara lain berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi, dan berbagai bentuk penghargaan organisasional. Berbagai penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Penetapan tujuan (*goal setting*) atau manajemen berdasarkan sasaran (*management by objectives=MBO*). Metode tersebut banyak sekali digunakan baik di sektor swasta maupun pemerintah. Proses MBO meliputi tahap-tahap berikut ini :
  - a. Penetapan tujuan atau sasaran yang jelas
  - b. Mengembangkan suatu rencana tindakan yang menunjukkan bagaimana sasaran dicapai
  - c. Mengizinkan para karyawan untuk menerapkan rencana tindakan.
  - d. Mengukur pencapaian sasaran.
  - e. Melakukan tindakan koreksian bila diperlukan.
  - f. Menetapkan sasaran-sasaran baru untuk masa yang datang, pada langkah terakhir
2. ***Multi-rater assessment (or 360-degree feedback)***. Metode penilaian prestasi kerja ini salah satu metode yang populer sekarang. Dengan metode ini, para manajer (atasan langsung), teman kerja, pelanggan, pemasok, atau kolega diminta untuk mengisi kuesioner yang diperuntukkan pada karyawan yang dinilai. Karyawan yang dinilai juga diminta untuk mengisi kuesioner. Hasilnya akan diberikan departemen sumber daya manusia kepada karyawan, agar karyawan dapat melihat bagaimana opini mereka berbeda dari yang lainnya.
3. **Pendekatan standar kerja**. Metode ini digunakan untuk mengevaluasi karyawan di bagian produksi. Hal itu meliputi penerapan standar atau suatu tingkat *output* yang diharapkan dan kemudian prestasi masing-masing karyawan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Metode ini didasarkan pada factor-faktor yang obyektif.

4. **Penilaian berbentuk uraian.** Suatu metode penilaian prestasi yang pihak penilai mempersiapkan suatu pernyataan berbentuk tulisan yang menggambarkan kekuatan, kelemahan, dan prestasi masa lalu setiap karyawan.
5. **Penilaian peristiwa kritis (*Critical-incident appraisal*).** Metode penilaian ini mendasarkan pada catatan-catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan yang memuaskan atau tidak memuaskan dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.
6. **Skala penilaian grafik (*Graphic rating scale*).** Dengan metode ini pihak penilai memberikan penilaian kepada karyawan yang didasarkan pada factor-faktor, misalnya kuantitaspekerjaan, ketergantungan, pengetahuan tentang deretan berupa angka-angka dan uraian secara tertulis.
7. ***Checklist*.** Dalam metode *checklist* ini bisa memberikan gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.
8. **Skala rating yang diberi bobot menurut perilaku(*behaviorally anchored rating scale (BARS)*).** Metode ini dirancang untuk menilai perilaku yang di isyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan sukses. Skala ini dikembangkan untuk memberi hasil yang yang bisa digunakan bawahan dalam meningkatkan kinerja dan yang akan memungkinkan atasan lebih nyamanmemberikan umpan balik.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya mengenai keterkaitan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja karyawan sudah dilakukan peneliti-peneliti terdahulu. Berbagai penelitian dengan variabel yang sama banyak ditemukan salah satunya adalah :

**Tabel 5**  
**Penelitian Sebelumnya**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	variabel	Hasil Penelitian
1	Andrie Darmawan (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas pada PT. Gian Inti Lestari	(X1) Keselamatan Kesehatan Kerja (Y) Produktivitas	Hasil Penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas dengan hasil analisis korelasi

				rank spearman menunjukkan 0,681 dinyatakan kuat ada huubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas.
2	Trisna Lestari (2007)	Hubungan Keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas pada study kasus pengolahan pada bahian PTPN VIII (/gunung mas , Bogor)	X1) Keselamatan dan kesehatan kerja (Y) produktivitas	Hasil pengujian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja dengan produktivitas menunjukkan dengan hasil responden dengan rataan skor di atas rata-rata dngan perolehan hasil dari variabel (X) sebesar 0,366 dan variabel (Y) sebesar 0,372 dan menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,743 dengan dinnyatakan adanya hubungan yang sangat kuat.
3	Grisma Ilfani (2013)	Analisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan ( Studi pada PT.Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2)	(X1) Keselamatan Kerja (x2) Kesehatankaryawan (Y) Kinerja Karyawan	Program K3 Pen garuh simultan menyatakan bahwa F hitung 7,485 yang lebih besar dari nilai F table 4,17 maka Ho ditolak signifikan. Dan berpengaruh Parsial, nilai t hitung untuk program kesehatan 2,494 > t table 2,048 maka Ho

				ditolak, kesehatan kerja dan keselamatan $2,102 > t_{table}$ $2,048$ maka $H_0$ ditolak keselamatan berpengaruh signifikan.
--	--	--	--	--

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Kemajuan teknologi dan informasi di era modern ini, menuntut para karyawan untuk mempersiapkan diri baik dari segi pendidikan maupun keterampilan dan juga untuk mempersiapkan dalam persaingan secara global dan juga keamanan dalam bekerja serta menjalankan tata tertib perusahaan dengan disiplin dalam menjalankan ketentuan tugasnya sebagai tanggung jawab, termasuk dalam memakai alat perlengkapan kerja sesuai profesi masing-masing dalam bekerja untuk dapat terhindar dari sesuatu hal yang tidak diinginkan dan dapat bekerja dengan baik dan aman. Keamanan dalam bekerja membuat karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja, hal ini dapat menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan menjadi perhatian penting pada berbagai organisasi dan perusahaan, karena semakin tingginya tingkat kecelakaan kerja yang dialami para pekerja maka hal ini akan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan terutama pada pencapaian target produksi yang kurang maksimal dan berakibat pada kerugian yang dialami pihak perusahaan.

Dalam hal ini perlunya perhatian yang sungguh-sungguh dari pihak manajer dalam pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, karena dalam proses produksi bahwa kecelakaan terjadi dapat mengakibatkan kerugian baik bagi pekerja maupun bagi perusahaan, bagi pekerja kecelakaan kerja dan kesehatan kerja dapat merugikan fisik dan psikologi pekerja, menyebabkan luka, cacat atau cedera bahkan dapat mempengaruhi pada kesehatan mental mereka. Bagi perusahaan kecelakaan dan kesehatan kerja menghambat pada proses produksi dan menyebabkan menurunkan tingkat kinerja dan harus menanggung biaya akibat kecelakaan dan kesehatan kerjanya.

Menurut Suma'mur dalam buku Suparno (2015:235), Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Hal ini bertujuan agar tenaga kerja dan oranglain yang ada di tempat kerja selalu dalam

keadaan selamat dan sehat serta semua sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Menurut Mangkunegara Mengemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai, diantaranya :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja :
  - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya dan kurang diperhitungkan keamanannya.
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
  - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pengaturan udara
  - a. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik ( ruang kerja kotor, berdebu, dan berbau tidak enak )
  - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya
3. Pengaturan penerangan
  - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat
  - b. Ruang kerja yang kurang cahaya
4. Pemakaian peralatan
  - a. Pengamanan peralatan kerja sudah rusak dan usang
  - b. Penggunaan mesin atau alat elektronik tanpa pengamanan yang baik
5. Kondisi fisik dan mental pegawai
  - a. Kerusakan alat indra dan stamina pegawai yang tidak stabil
  - b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang lemah, rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja yang membawa risiko berbahaya.

( Indah Fuji Hartatik , 2014 : 318 – 320 )

PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari perusahaan yang bergerak pada industri minuman yang memproduksi berbagai bentuk dan menggunakan alat-alat yang berat dan mesin-mesin yang perlu adanya pengawasan yang ketat baik dari pihak perusahaan dan kesadaran akan bahaya dari para karyawan dalam mencegah terjadinya kecelakaan serta menjaga kesehatan dalam mencegah penyakit dan mengganggu pada pekerjaan dalam kinerja setiap karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya . *Mangkumanegara*( 2009 ; 67 )

Menurut *Mangkunegara* ( 2009: 75 ) indikator kinerja adalah :

1. Kualitas kerja
 

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi

atau melebihi harapan perusahaan tersebut. Dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dari kerja seseorang karyawan.

## 2. Kuantitas Kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu pilihan untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kualitas kerja yang baik atau tidak.

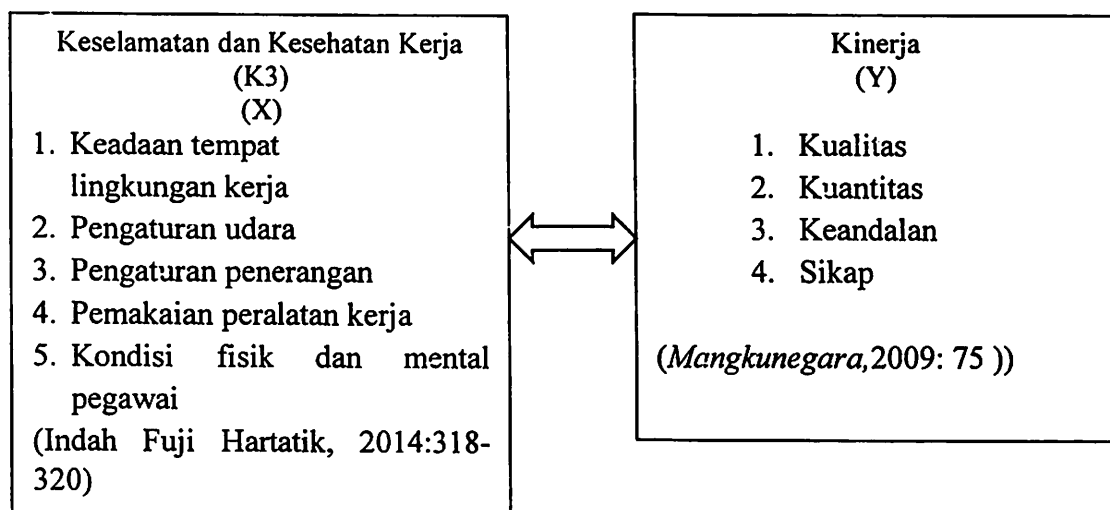
## 3. Keandalan

Keandalan seorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan – kegiatan diinginkan perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti intruksi ketika bekerja.

## 4. Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Dari teori diatas kinerja yaitu hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang atas kewajiban dan tanggung jawabnya dengan segala kemampuan, kreatifitas, waktu dan tenaga kerja dengan sedia untuk kepentingan perusahaan demi mencapai tujuan umum.



**Gambar 2**  
**Konstelasi Penelitian**

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian yang ada, dimana rumusan masalah adalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sugiyono (2013:64). Dalam uraian sebelumnya penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Aqua Golden Mississippi Mekarsari kurang baik.



- Kinerja Karyawan pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsarikurang baik
- Diduga terdapat hubungan positif dan nyata antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah Deskriptif Exploratif , dimana data dikumpulkan berdasarkan observasi dan survey sehingga peneliti memperoleh data dari perusahaan dan diolah dengan alat statistik.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian yang diteliti adalah "Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai variabel X (Independen), dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y (Dependen)

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Individual, unit analisis yang sumber datanya merupakan respon dari Individu, yaitu karyawan produksi pada building 1 line 1500 ml PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari Cicurug berjumlah 75 karyawan.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Aqua Golden Mississippi Mekarsari yang berlokasi di JL.Siliwangi No.70 Blok Nyangkowek Cicurug Sukabumi.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang diteliti penulis adalah kualitatif karena penelitian yang digunakan berhubungan dengan alat analisis statistik untuk mengolah hasil survey dari kuisioner dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel tersebut.

##### **3.3.2 Sumber data Penelitian**

###### **1. Data Primer**

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu/orang dalam perusahaan/instansi/organisasi, kelompok individu atau dari perusahaan/instansi/ organisasi yang diteliti.

###### **2. Data Sekunder**

Data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, tetapi diperoleh dari penyedia data seperti: media masa, perusahaan penyedia data, data yang

digunakan peneliti dalam penelitian sebelumnya, data yang disediakan pada *Statistic Software*, dsb.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

**Tabel 6**  
**Operasional Variabel**  
**(Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari)**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	1. Keadaan tempat lingkungan kerja	a. keadaan tempat kerja yang terlalu padat b. adanya pembuangan limbah dari produksi yang kurang baik c. penyusunan dan penyimpanan barang yang kurang di perhatikan	Ordinal
	2. Pengaturan udara	a. suhu udara yang kurang stabil b. adanya pergantian udara yang tidak baik dalam ruangan	Ordinal
	3. Pengaturan penerangan	a. kurangnya penerangan yang baik di ruangan kerja b. penerangan yang kurang memadai untuk menunjang dalam pekerjaannya	Ordinal
	4. Pemakaian peralatan kerja	a. adanya penggunaan peralatan kerja yang harus digunakan oleh setiap karyawan sesuai dengan pekerjaannya b. penggunaan mesin dan alat elektronik yang baik adanya SOP	Ordinal
	5. Kondisi fisik dan mental pegawai	a. fasilitas peralatan kerja pegawai yang kurang baik b. kepribadian pegawai yang lemah, rapuh, cara berpikir, dan emosi c. tingkat kenyamanan kerja dalam pelaksanaan pekerjaannya	Ordinal
Variabel Y Kinerja karyawan	1. Kualitas	a. karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapi b. kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah di tetapkan. c. kemampuan karyawan dalam mengerjakan kegiatan produksi sesuai dengan standar operasional prosedur.	Ordinal
	2. Kuantitas	a. Hasil pekerjaan harus sesuai dengan target yang di tetapkan. b. karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan cepat c. Karyawan di tuntutan untuk mampu melaksanakan tugas tambahan.	Ordinal
	3.Keandalan	a. Waktu menyelesaikan tugas selesai tepat waktu b. sesuai dengan waktu yang di tentukan. c. bekerja tidak lebih dari jam kerja	Ordinal
	4. Sikap	a. Pekerjaan dilakukan dengan kesadaran sendiri b. kesadaran atas pekerjaan tidak menunggu di perintah tanggung jawab terhadap pekerjaan	Ordinal

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah Deskriptif Exploratif , dimana data dikumpulkan berdasarkan observasi dan survey sehingga peneliti memperoleh data dari perusahaan dan diolah dengan alat statistik.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian yang diteliti adalah "Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai variabel X (Independen), dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y (Dependen)

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Individual, unit analisis yang sumber datanya merupakan respon dari Individu, yaitu karyawan produksi pada building 1 line 1500 ml PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari Cicurug berjumlah 75 karyawan.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Aqua Golden Mississippi Mekarsari yang berlokasi di JL.Siliwangi No.70 Blok Nyangkowek Cicurug Sukabumi.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang diteliti penulis adalah kualitatif karena penelitian yang digunakan berhubungan dengan alat analisis statistik untuk mengolah hasil survey dari kuisioner dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel tersebut.

##### **3.3.2 Sumber data Penelitian**

###### **1. Data Primer**

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu/orang dalam perusahaan/instansi/organisasi, kelompok individu atau dari perusahaan/instansi/ organisasi yang diteliti.

###### **2. Data Sekunder**

Data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, tetapi diperoleh dari penyedia data seperti: media masa, perusahaan penyedia data, data yang

digunakan peneliti dalam penelitian sebelumnya, data yang disediakan pada *Statistic Software*, dsb.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

**Tabel 6**  
**Operasional Variabel**  
**(Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari)**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	1. Keadaan tempat lingkungan kerja	a. keadaan tempat kerja yang terlalu padat b. adanya pembuangan limbah dari produksi yang kurang baik c. penyusunan dan penyimpanan barang yang kurang di perhatikan	Ordinal
	2. Pengaturan udara	a. suhu udara yang kurang stabil b. adanya pergantian udara yang tidak baik dalam ruangan	Ordinal
	3. Pengaturan penerangan	a. kurangnya penerangan yang baik di ruangan kerja b. penerangan yang kurang memadai untuk menunjang dalam pekerjaannya	Ordinal
	4. Pemakaian peralatan kerja	a. adanya penggunaan peralatan kerja yang harus digunakan oleh setiap karyawan sesuai dengan pekerjaannya b. penggunaan mesin dan alat elektronik yang baik adanya SOP	Ordinal
	5. Kondisi fisik dan mental pegawai	a. fasilitas peralatan kerja pegawai yang kurang baik b. kepribadian pegawai yang lemah, rapuh, cara berpikir, dan emosi c. tingkat kenyamanan kerja dalam pelaksanaan pekerjaannya	Ordinal
Variabel Y Kinerja karyawan	1. Kualitas	a. karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapi b. kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah di tetapkan. c. kemampuan karyawan dalam mengerjakan kegiatan produksi sesuai dengan standar operasional prosedur.	Ordinal
	2. Kuantitas	a. Hasil pekerjaan harus sesuai dengan target yang di tetapkan. b. karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan cepat c. Karyawan di tuntutan untuk mampu melaksanakan tugas tambahan.	Ordinal
	3.Keandalan	a. Waktu menyelesaikan tugas selesai tepat waktu b. sesuai dengan waktu yang di tentukan. c. bekerja tidak lebih dari jam kerja	Ordinal
	4. Sikap	a. Pekerjaan dilakukan dengan kesadaran sendiri b. kesadaran atas pekerjaan tidak menunggu di perintah tanggung jawab terhadap pekerjaan	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan menggunakan *simple random sampling* (sampling acak sederhana). Sampel random sampling merupakan salah satu metode penarikan sampel probabilitas, dilakukan dengan cara acak sederhana dari setiap responden yang memiliki kemungkinan yang sama untuk terpilih sebagai responden. Pemilihan sampel ini dilakukan pada karyawan Building 1 line 1500 PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari yang berjumlah 89 orang, penulis menggunakan tingkat error 5% dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

$$\text{Slovin: } n = \frac{89}{1 + 89 (0.05)^2}$$

$$= 75$$

Dimana:

- n : Ukuran sampel yang akan diambil
- N : Jumlah populasi yang diambil
- e : Tingkat kesalahan (error) 5%

(Husein Umar 2005,146)

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode yang dilakukan dalam mengumpulkan data yang relevan untuk menunjang dan memperkuat penelitian adalah sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Teknik penelitian lapangan ini dimaksudkan untuk mendapatkan data primer, teknik ini mencakup:

##### a. Survey

Yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi subjek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan.

##### 1) Wawancara

Penulis memperoleh data yang dilakukan dengan cara interaksi dan komunikasi untuk mengajukan pertanyaan-petanyaan secara langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dan berkepentingan dengan masalah.

##### 2) Kuesioner

Cara pengumpulan data melalui daftar pernyataan yang di ajukan kepada karyawan bagian produksi PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari Cicurug-Sukabumi selaku objek penelitian guna mengetahui permasalahan yang diteliti.

## 2. Observasi

Kegiatan mengumpulkan data melalui penglihatan langsung di lapangan sehingga diketahui aspek-aspek tertentu dari topik yang diamati dan relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.

Skala Likert, Menurut Sugiyono (2014:136)

- a. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya juga disebut sebagai variable penelitian.
- b. Dengan Skala Likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

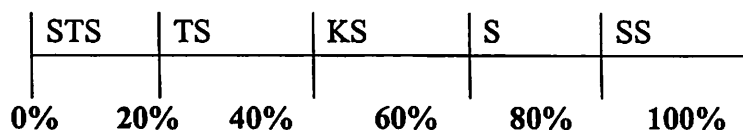
Dari metode pengumpulan data dengan kuesioner, penulis menggunakan Skala Likert yang dimodifikasi menjadi table dibawah ini:

No	Kategori	Bobot
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju(STS)	1

Sumber: Sugiyono (2014:169)

Total dari nilai jawaban yang butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$



Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variable (X) dan (Y) untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

Penulis membagikan daftar pernyataan kepada para karyawan PT.Aqua Golden Mississippi sebanyak 75 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

## 3. Data Sekunder

Data sekunder dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan. Dengan membaca dan mempelajari berbagai artikel, jurnal, dan buku yang berhubungan dengan topik penelitian.

### 3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui data yang di pakai dalam penelitian valid atau tidak valid. Valid artinya ketepatan mengukur sebuah variable yang akan di ukur. Jika ada butir pertanyaan kuesioner yang tidak valid maka butir pertanyaan kuesioner tersebut dapat diganti atau dibuang.

Menurut Sugiyono (2011), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi product momen. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{table}$ . Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{table}$  (0,361)

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy \cdot \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

$r$  = Koefisien validitas item yang dicari

$x$  = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

$y$  = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum x$  = Jumlah nilai dalam distribusi  $x$

$\sum y$  = jumlah nilai dalam distribusi  $y$

$N$  = Jumlah Responden

#### a. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	76,0667	101,144	,799		,837
VAR00002	76,1600	100,082	,901		,835
VAR00003	75,5733	121,951	,513		,865
VAR00004	76,1733	103,632	,840		,858
VAR00005	76,0267	101,432	,891		,835
VAR00006	76,1200	101,702	,912		,836
VAR00007	76,0400	105,552	,834		,843
VAR00008	76,2533	102,813	,810		,838
VAR00009	76,0500	104,561	,767		,842
VAR00010	75,7333	120,171	,383		,863
VAR00011	75,9867	116,932	,645		,868
VAR00012	76,3600	105,504	,688		,852
VAR00013	76,5200	110,118	,611		,856
VAR00014	76,2000	113,297	,493		,859
VAR00015	76,0400	117,363	,425		,862
VAR00016	75,7067	119,859	,494		,861
VAR00017	75,6267	121,291	,581		,862
VAR00018	75,5733	122,897	,489		,864
VAR00019	75,4933	119,443	,498		,859
VAR00020	75,5067	120,226	,594		,860



Pernyataan kuesioner variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebanyak 25 butir. Dari 25 pernyataan, 5 pernyataan dinyatakan tidak valid. Kriteria valid jika  $r$  hitung  $> 0,361$  dengan responden  $n = 75$ .

b. Variabel Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	72,1333	47,171	,400		,804
VAR00002	72,0533	47,835	,635		,804
VAR00003	72,0000	49,378	,556		,811
VAR00004	71,9200	47,318	,601		,800
VAR00005	71,9333	47,820	,591		,803
VAR00006	72,0133	48,662	,448		,809
VAR00007	71,9333	47,928	,550		,802
VAR00008	71,9867	50,257	,607		,815
VAR00009	71,9067	50,005	,562		,814
VAR00010	71,9600	49,147	,619		,812
VAR00011	72,0000	48,919	,618		,810
VAR00012	71,9867	48,067	,382		,803
VAR00013	72,4933	37,929	,790		,772
VAR00014	72,6133	38,592	,869		,777
VAR00015	72,0133	48,770	,498		,813
VAR00016	72,6133	40,484	,797		,780
VAR00017	72,4667	38,523	,865		,771
VAR00018	72,5467	38,548	,879		,772

Dari 20 pernyataan, 2 pernyataan dinyatakan tidak valid. Kriteria valid jika  $r$  hitung  $> 0,361$  dengan responden  $n = 75$ .

### 3. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas (tingkat kepercayaan) data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila diadakan pengamatan ulang. Keandalan ini terutama berhubungan dengan kemampuan peneliti untuk mencari data (dalam bentuk kuesioner). Reliabilitas merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten, pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Menguji reliabilitas dapat diukur dengan rumus:

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left( 1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas alfa cronbach

$k$  = jumlah butir pertanyaan

$\sum s_b^2$  = jumlah varians butir

$s_t^2$  = varians total

(Sugiyono, 2012:359)

Indikator pengukuran menurut Serkan (2000:312) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $\alpha$  atau  $r_{hitung}$

- 0,8 – 1,0 = Reliabilitas baik
- 0,6 – 0,799 = Reliabilitas diterima
- Kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,859	,835	20

Berdasarkan data output reliability statistic diatas, dapat diketahui bahwa cronbach alpha untuk keseluruhan item pernyataan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 0,859 yang berarti reliabilitas item pernyataan baik.

b. Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,809	,789	18

Berdasarkan data output reliability statistic diatas, dapat diketahui bahwa cronbach alpha untuk keseluruhan item pernyataan variabel Kinerja sebesar 0,809 yang berarti reliabilitas item pernyataan baik.

### 3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis yang penulis gunakan adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, dan uji hipotesis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel (X) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap variabel (Y) kinerja.

#### 1. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2013:251) koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih, atau juga dapat menentukan arah kedua variabel. Nilai kekuatan hubungan koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1. Sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Untuk pedoman penafsiran besar kecilnya koefisien korelasi dapat dibantu dengan tabel sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan**

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,100	Sangat kuat

Siregar (2013:251)

Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum xy \cdot \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi yang dicari

$\sum x$  = Total jumlah dari variabel X

$\sum y$  = Total jumlah dari variabel Y

$\sum xy$  = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y

$\sum x^2$  = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

$\sum y^2$  = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

n = jumlah responden

## 2. Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Adalah setelah (r) diketahui, maka untuk melihat seberapa besar kontribusi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan maka dapat menggunakan koefisien determinasi.

Untuk menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut Sugiyono (2010:348):

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD : *Coefficient determination* (Presentase variable X atau independent terhadap dependen variable).

r : Koefisien korelasi, menunjukkan tingkat keratan Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerjadengan Kinerja Karyawan.

## 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Adapun alat pengujian apakah ada hubungan yang kuat antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan. Uji signifikan koefisien korelasi dilakukan melalui tahap yaitu:

$$t_h = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

$t_h$  =  $t_{hitung}$

n = jumlah Sampel

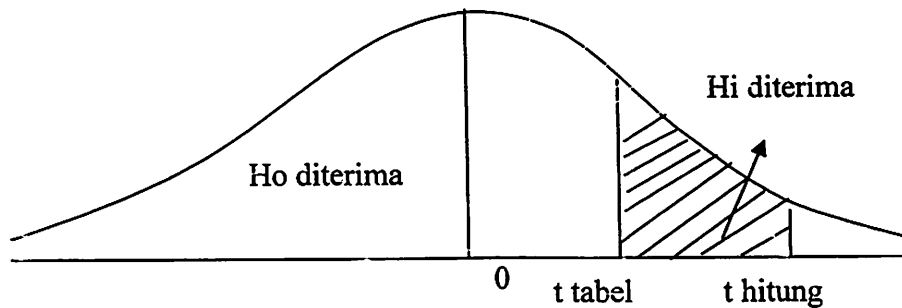
Sugiyono (2014:257)

Hipotesis statistik :

- a.  $H_0$  :  $r \leq 0$  , artinya tidak terdapat hubungan antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan
- b.  $H_1$  :  $r > 0$  , Artinya terdapat hubungan antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan

Mencari (Tabel t) menggunakan  $\alpha=0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk= n-2$ ), dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah :

- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , terima  $H_0$  dan tolak  $H_1$  Artinya tidak terdapat hubungan antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan
- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$  Artinya terdapat hubungan antara Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan.
- Adapun kurva uji hipotesis sebagai berikut:



**Gambar 3**

Kurva uji hipotesis

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT Aqua Golden Mississippi Mekarsari Sukabumi**

Siapa yang tidak mengenal Aqua, Aqua adalah sebuah merek air minum dalam kemasan (AMDK) yang diproduksi oleh PT.Aqua Golden Mississippi di Indonesia sejak tahun 1973. Selain di Indonesia, Aqua juga dipasarkan di Singapura. Aqua adalah merek AMDK dengan penjualan terbesar di Indonesia dan merupakan salah satu merek terkenal di Indonesia. Saat ini terdapat 14 pabrik yang memproduksi Aqua dengan kepemilikan yang berbeda-beda (10 pabrik dimiliki oleh PT.Tirta Investama, 3 pabrik dimiliki oleh PT.Aqua Golden Mississippi dan pabrik di Brastagi, Sumatera Utara dimiliki oleh PT.Tirta Sibayakindo). Sejak tahun 1998, Aqua sudah dimiliki oleh perusahaan multinasional dalam bidang makanan dan minuman asal Perancis, Grup Danone, hasil dari penggabungan PT.Aqua Golden Mississippi dengan Danone.

Aqua Group didirikan oleh Almarhum Tirto Utomo, warga asli Wonosobo pada tahun 1973. Tirto Utomo atau Kwa Sien Biauw (lahir di Wonosobo, 9 Maret 1930 – meninggal 16 Maret 1994 pada usia 64 tahun) adalah pengusaha Indonesia. Lulusan fakultas Hukum Universitas Indonesia ini dikenal sebagai pendiri Aqua Golden Mississippi pada tahun 1973. Pada 16 Maret 1994, ia meninggal dunia dan dimakamkan di pemakaman warga Tionghoa di dekat Hotel Kresna, Wonosobo. Padahal sebelumnya Tirto Utomo juga bekerja di Pertamina. Tetapi untuk fokus pada bisnisnya, ia melepaskan pekerjaannya di Pertamina.

Ide mendirikan perusahaan AMDK timbul ketika Tirto bekerja sebagai pegawai Pertamina pada awal tahun 1970-an. Ketika itu Tirto bertugas menjamu delegasi sebuah perusahaan Amerika Serikat. Namun jamuan itu terganggu ketika istri ketua delegasi mengalami diare yang disebabkan karena mengkonsumsi air yang tidak bersih. Tirto kemudian mengetahui bahwa tamu-tamunya yang berasal dari Negara Barat tidak terbiasa meminum air minum yang direbus, tetapi air yang telah distrerilkan.

Awalnya orang sinis dengan ide Tirto Utomo untuk menjual air minum kemasan botol yang harga per botol awalnya sama dengan harga 1 liter bensin Premium. Namun Tirto yakin, pada masa yang akan datang Indonesia akan kekurangan air bersih yang siap untuk diminum, sehingga idenya ini terus dia lanjutkan dan tidak memikirkan komentar sinis orang. Pada awalnya market Aqua adalah orang-orang asing yang ada di Indonesia, karena mereka yakin air kemasan lebih steril dan aman daripada air tanah dan air PDAM. Dengan mendirikan pabrik air minuman dengan mesin yang canggih di Bekasi, sehingga orang asing lebih percaya dengan air minuman dari kemasan ini.

Waktu pertama berdiri Aqua bernama PURITAS yang diambil dari kata Purity (kemurnian), kemudian konsultan designer Tirto, Eulindra Lim, mengusulkan untuk menggunakan nama AQUA karena cocok dengan imej air minum dalam botol serta tidak sulit diucapkan dan mudah untuk diingat. Ia setuju dan mengubah merek produknya dari PURITAS menjadi AQUA. Dua tahun kemudian, produksi pertama Aqua diluncurkan dalam bentuk kemasan botol kaca ukuran 950ml dengan harga jual Rp.75, hampir dua kali lipat harga bensin yang ketika itu bernilai Rp.46 untuk 1.000ml.

Pada awalnya Aqua dipasarkan untuk orang asing, namun kemudian Tirto melihat pasar masyarakat Indonesia juga memiliki potensi, sehingga dia menjual air kemasan botol ukuran kecil di terminal-terminal bus di Jakarta dan sekitarnya, serta sepanjang jalan Pantura Jawa Tengah. Hal ini ternyata sukses, membuat Aqua diminati oleh para sopir-sopir bus dan penumpang, serta masyarakat lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia membutuhkan air mineral botol yang bersih.

Pada tahun 1992, Aqua mengganti bahan baku (air) yang semula berasal dari sumur bor ke mata air pegunungan yang mengalir sendiri (self-flowing spring) karena dianggap mengandung komposisi mineral alami yang kaya nutrisi seperti kalsium, magnesium, potassium, zat besi, dan sodium.

Pada tahun 1984, pabrik Aqua kedua didirikan di Pandaan, Jawa Timur sebagai upaya mendekatkan diri pada konsumen yang berada di wilayah tersebut. Setahun kemudian, terjadi pengembangan produk Aqua dalam bentuk kemasan PET 220ml. Pengembangan ini membuat Aqua menjadi lebih berkualitas dan lebih aman untuk dikonsumsi.

Pada tahun 1995, Aqua menjadi pabrik air mineral pertama yang menerapkan sistem produksi in-line di pabrik Mekarsari. Pemrosesan air dan pembuatan kemasan Aqua dilakukan bersamaan. Hasil sistem in-line ini adalah botol Aqua yang baru dibuat dapat segera diisi air bersih diujung proses produksi, sehingga proses produksi menjadi lebih higienis.

Pada tahun 1998, karena ketatnya persaingan dan munculnya pesaing-pesaing baru, Lisa Tirto Utomo sebagai pemilik Aqua Golden Mississippi sepinggal suaminya Tirto Utomo, menjual sahamnya kepada Grup Danone pada 4 September 1998. Akuisisi dianggap tepat setelah beberapa cara pengembangan tidak cukup kuat menyelamatkan Aqua dari ancaman pesaing baru. Langkah ini berdampak pada peningkatan kualitas produk dan menempatkan Aqua sebagai produsen air mineral dalam kemasan (AMDK) yang terbesar di Indonesia.

Pada tahun 2000, bertepatan dengan pergantian milenium, Aqua meluncurkan produk berlabel DANONE – AQUA.

#### 4.1.2 Kegiatan Usaha

PT Aqua Golden Mississippi Mekarsari kegiatan usahanya yaitu bergerak dibidang usaha air mineral dalam kemasan (AMDK), atau yang dikenal dengan Aqua. Aqua berasal dari sumber mata air terpilih dengan segala kemurnian dan kandungan mineral alami yang terpelihara. Aqua diproses secara terpadu dengan teknologi sederhana tetapi canggih, sehingga menghasilkan kemurnian kualitas minum terbaik yang dijamin oleh system mutu yang handal. Dan aqua bertanggung jawab terhadap kelestarian sumbernya dengan mengajak peran serta masyarakat dan pemerintah untuk bersama-sama melindungi lingkungan sekitar. Kerjasama bertujuan memberdayakan masyarakat melalui program-program yang mendukung akses ke air bersih, penyehatan lingkungan, konservasi alam, pertanian, pengolahan sampah, pendidikan, dan pengolahan air irigasi yang berkelanjutan. Dalam proses produksinya Aqua dikemas dengan proses higienes dalam beberapa ukuran kemasan botol plastic 330ml, 600ml, 750ml, dan 1500ml, serta kemasan gelas lastik ukuran 240ml dan kemasan gallon 19 liter untuk menunjang kegiatan yang dinamis agar terhindar dari dehidrasi. Proses distribusinya itu sendiri Aqua, Aqua dipasarkan diseluruh Indonesia dan juga Aqua itu sendiri sudah dipasarkan di Brunei, Singapura, dan Malaysia.

#### Visi dan Misi PT Aqua Golden Mississippi Mekarsari

**Visi :** PT Aqua Golden Mississippi Mekarsari menjadi pabrik dengan Volume terbesar dan performa SQCDME terbaik di AQUA Group pada tahun 2020.

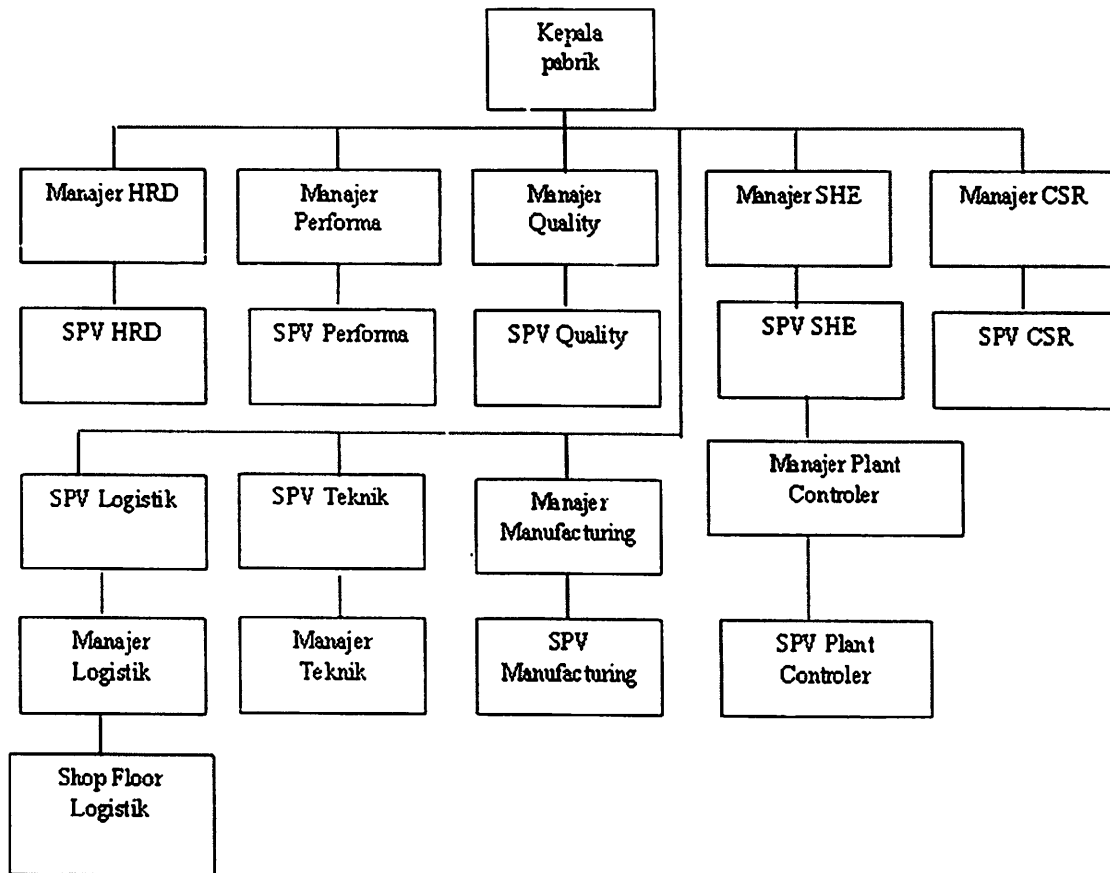
#### Misi :

1. SAFETY  
Mencapai level Budaya Safety Interdependent score WISE 65 ,Zero Accident, Zero PAK, dan terwujudnya keseimbangan hidup.
2. QUALITY  
Mencapai kualitas terbaik di setiap tahapan proses melalui peran aktif setiap pemangku kepentingan.
3. COST  
Mencapai biaya operasional yang rendah disetiap tahapan proses.
4. DELIVERY  
Mencapai PSL 100% dengan pelayanan dan Penyediaan produk yang sesuai harapan pelanggan.
5. MOTIVATION  
Mencapai kinerja team mandiri dan profesional melalui peningkat kompetensi semua pemangku kepentingan.
6. ENVIRONMENT  
Mencapai Proper Gold melalui program community Development yang berkesinambungan.

### 4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

#### 4.1.3.1 Struktur Organisasi

Saat ini semua pabrik Aqua berada dibawah manajemen DANONE GRUP, tetapi struktur organisasi PT Aqua Golden Mississippi Mekarsari Sukabumi sangatlah sederhana, karena dalam mengelola operasional pabrik diserahkan sepenuhnya pada sistem pengelolaan operasional pabrik. Hal ini dapat kita lihat dari gambar struktur organisasi berikut ini :



**Gambar 4.**  
**Struktur Organisasi**

#### 4.1.3.2 Tugas dan Fungsi Jabatan

1. Kepala Pabrik
  - a. Mengimplementasikan standar-standar yang ditetapkan Danone Grup.
  - b. Memonitor dan mengevaluasi kinerja operasional pabrik.
  - c. Mengembangkan anggaran operasional pabrik untuk mencapai target produksi dan prestasi perusahaan sesuai kebijakan perusahaan dan standar prosedur.



- d. Memonitor, mengevaluasi strategi dan menjadi penghubung utama dan pemimpin perubahan utama untuk inisiatif dan program, mengubah pelaksanaan manajemen dalam area pabrik.
- e. Mengelola / melibatkan internal perusahaan (tenaga kerja, serikat pekerja) dan pemangku kepentingan eksternal dalam tingkat area pabrik, dan mempertahankan kinerja sosial berada pada tingkat yang diperlukan.
- f. Memonitor & mengevaluasi program perbaikan terus-menerus dalam setiap fungsi dalam area pabrik untuk mencapai biaya operasi optimum.
- g. Mengelola, mengkoordinasikan dan menangani krisis dengan pihak terkait untuk menyelesaikan konflik di tingkat pabrik.
- h. Untuk mengembangkan anggaran dan mengelola realisasinya baik dalam rangka untuk memastikan kontrol anggaran internal.
- i. Memantau perkembangan kompetensi dari tim Pengembangan Organisasi kinerja termasuk perencanaan karir mereka.
- j. Dalam hal pengelolaan Keselamatan, Kesehatan, dan Lingkungan. Untuk mengelola program SHE bekerjasama dengan SHE berfungsi untuk memastikan pelaksanaannya sesuai dengan kebijakan dan prosedur.

## 2. Manajer

### a. Manajer *Human Resource Development* (HRD)

Bertugas untuk mengelola, memimpin dan mengarahkan bagian departemen HR dalam area operasional pabrik untuk memungkinkan mereka memberikan pelayanan HR yang komprehensif yang mencakup administrasi karyawan, pengembangan sumber daya (perekrutan, pelatihan dan pengelolaan karir), manfaat kompensasi, hubungan ketenagakerjaan, urusan umum (*General affair*) dan keamanan dalam hal mendukung pada pencapaian target operasional dan strategi perusahaan dalam periode jangka panjang dan jangka pendek berdasarkan pada anggaran belanja, kebijakan, prosedur dan panduan perusahaan.

### b. Manajer Performa

Bertugas untuk mengelola, memimpin dan mengarahkan bagian departemen Performa dalam area operasional perusahaan untuk memungkinkan mereka memberikan pelayanan program perbaikan kinerja perusahaan yang komprehensif yang mencakup memelihara pengelolaan implementasi praktik terbaik manufaktur, melakukan pengembangan program kompetensi teknikal dan menganalisa rekomendasi solusi pada isu kinerja operasional dalam hal mendukung pencapaian target operasional dan strategi perusahaan dalam periode jangka panjang dan jangka pendek berdasarkan pada anggaran belanja, kebijakan, prosedur dan panduan perusahaan.

### c. Manajer Quality

Bertugas untuk mengelola, memimpin dan mengarahkan bagian departemen Quality dalam area operasional pabrik untuk memungkinkan mereka memberikan tentang layanan jaminan kualitas produksi dan operasional

perusahaan yang komprehensif dalam hal memelihara kualitas proses produksi dan pengiriman produk kepada pelanggan dan konsumen berdasarkan pada standar kualitas produk dari perusahaan dan pemerintah.

d. Manajer *Safety Healthy Environment* (SHE)

Bertugas untuk mengelola dan memimpin bagian departemen SHE untuk memungkinkan mereka memelihara pemenuhan seluruh aktivitas menurut pada peraturan-peraturan perusahaan dan pemerintah dan standar prosedur keselamatan kesehatan dan lingkungan dalam area sumber daya air, area perusahaan serta bagian pendistribusian produk dalam hal menghindari / mengantisipasi kecelakaan di lingkungan, tempat kerja dan meminimalisir gangguan yang menyebabkan terhentinya aktivitas-aktivitas bisnis.

e. Manajer *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Bertugas merencanakan, mengembangkan dan mengelola pelaksanaan program hubungan eksternal dan segala aktivitas tanggung jawab sosial perusahaan yang berhubungan pada local: pemerintahan, media, masyarakat dan perkumpulan-perkumpulan organisasi masyarakat dalam hal memelihara kepentingan legitimasi perusahaan, nama baik dan mengatasi hambatan pertumbuhan potensial dalam area operasional perusahaan.

f. Manajer Logistik

Bertugas mengelola dan memimpin bagian departemen Logistik untuk memungkinkan mereka memelihara berjalannya aspek pasokan produksi perusahaan yang mencakup pengawasan dan perencanaan produksi, mengelola pergudangan dan pengadaan bahan dalam hal untuk pencapaian target produksi perusahaan menurut pada kebijakan dan standar prosedur perusahaan.

g. Manajer Teknik

Bertugas mengelola dan memimpin bagian departemen Teknik untuk memungkinkan mereka memberikan layanan yang komprehensif pada pemeliharaan asset penunjang, alat listrik secara keseluruhan, asset bangunan dan mesin-mesin produksi dalam hal pemeliharaan kinerjanya berdasarkan pada utilisasi kapasitas dan siklus hidup (ketahanan) menurut pada anggaran belanja, kebijakan dan standar prosedur perusahaan.

h. Manajer Manufacturing

Bertugas mengelola dan memimpin bagian departemen Produksi untuk memungkinkan mereka memberikan perencanaan operasional produksi, memelihara dan mengawasi pelaksanaannya dalam hal pencapaian target produksi perusahaan menurut pada kebijakan keselamatan, kualitas, biaya, pengiriman, motivasi dan lingkungan (SQCDME) dan standar prosedur perusahaan.

### 3. Supervisor

#### a. Supervisor HRD

Bertugas mengkoordinasikan perencanaan dan pelaksanaan program kerja penyediaan, pengembangan kompetensi sumber daya manusia, memonitor dan memeriksa pelaksanaan pembayaran upah karyawan beserta tunjangannya dengan pihak terkait sesuai kebijakan, peraturan dan prosedur HR yang berlaku untuk memastikan ketersediaan dan kesiapan sumber daya manusia sesuai kebutuhan struktur operasional pabrik berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan.

#### b. Supervisor Performa

Bertugas mengkoordinasikan, mengkonsolidasi data kinerja disemua lini operasional pabrik dan menyiapkan serta menyajikannya dalam bentuk laporan kinerja baik harian, mingguan maupun bulanan untuk memastikan tersedianya laporan yang akurat untuk mengambil tindakan perbaikan atau pengembangan yang diperlukan dalam mencapai target operasinal perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

#### c. Supervisor Quality

Bertugas merencanakan dan mengkoordinasikan kegiatan test laboratorium dengan pihak-pihak terkait disetiap tahapan proses (titik sampling) produksi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan untuk memastikan kualitas produk yang dihasilkan memenuhi standar kebijakan dan prosedur QA Danone.

#### d. Supervisor SHE

Bertugas merencanakan dan mengkoordinasikan pelaksanaan program keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan di area operasional pabrik serta melakukan investigasi kecelakaan, penyakit akibat kerja dan pencemaran lingkungan yang terjadi dan memonitor kegiatan perbaikan yang dibutuhkannya untuk menciptakan zona aman, sehat dan ramah lingkungan dalam beroperasi dan meminimalisir gangguan terhadap operasional pabrik.

#### e. Supervisor CSR

Bertugas mengkoordinasikan dan melaksanakan kegiatan kehumasan dan pengurusan perijinan di lingkungan operasional pabrik dengan terus menjaga hubungan dan komunikasi yang baik dengan pemerintah, media dan masyarakat setempat untuk memastikan terjaganya legitimasi operasional pabrik dan reputasi perusahaan.

#### f. Supervisor Logistik

Bertugas merencanakan dan mengkoordinasikan kegiatan pengelolaan gudang material dan produk jadi serta persediaan barang pengganti mesin dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan prosedur perusahaan untuk memastikan jadwal dan target produksi serta pengiriman produk kepada pelanggan tercapai secara berkesinambungan dan sesuai dengan anggaran dan kualitas yang telah ditetapkan.

- g. Supervisor Teknik  
Bertugas memonitor, mengontrol dan mengelola kelayakan beroperasinya mesin dan peralatan penunjang dengan merencanakan dan melaksanakan kegiatan pemeliharaan yang terjadwalkan dan tindakan perbaikan yang diperlukan sesuai jadwal untuk memastikan kegiatan produksi tidak terganggu.
  - h. Supervisor Manufacturing  
Bertugas mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan produksi meliputi verifikasi jadwal dan target produksi beserta persiapan peralatan, materialnya serta rencana pemeliharaan asset produksi dengan pihak-pihak terkait yang dibutuhkan untuk mencapai target kinerja produksi yang telah ditetapkan, yang meliputi aspek produktivitas, keselamatan, kualitas dan anggaran biaya kerja secara berkesinambungan.
4. Teknisi  
Bertugas melaksanakan pemeliharaan mesin dan fasilitas di wilayah pabrik berdasarkan rencana pemeliharaan dari perencana pemeliharaan untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan, sehingga gangguan produksi dapat diminimalisir.
5. Operator  
Bertugas mengoperasikan operasional mesin produksi sesuai standar operasional prosedur mulai dari memastikan bahan material pendukung produksi yang diperlukan hingga memastikan parameter mesin sesuai dengan standar operasional prosedur untuk memastikan tercapainya rencana produksi dengan kualitas yang sesuai dengan standar.

#### 4.1.4 Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan sebanyak 75 lembar ke karyawan pada bagian produksi pada building 1 line 1500 di PT Aqua Golden Mississippi Mekarsari. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian yaitu yang pertama adalah mengenai Keselamatan dan Kesehata Kerja (K3) dan yang kedua mengenai Kinerja Karyawan.

Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 ( empat ) kriteria yaitu berdasarkan Jenis kelamin, Usia, Tingkat pendidikan dan Lama bekerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan sampel karyawan PT Aqua Golden Mississippi Mekarsari.

**Tabel 8**  
**Data Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase ( % )
1.	Laki – Laki	71	95,00 %
2.	Perempuan	4	5,00 %
	<b>Jumlah</b>	<b>75</b>	<b>100 %</b>

*Sumber* : Data Kuesioner diolah, 2017

Dari data diatas dapat diketahui bahwa responden pada bagian produksi dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 71 responden atau 95,00 %, yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 responden atau 5,00 % . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki – laki sebanyak 71 responden atau 95,00 %.

**Tabel 9**  
**Data karyawan berdasarkan Usia**

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase ( % )
1.	< 20 Tahun	-	-
2.	20 – 30 Tahun	-	-
3.	31 –40 Tahun	37	49,33 %
4.	41-50 Tahun	30	40,01%
5.	>50	8	10,66%
	<b>Jumlah</b>	<b>75</b>	<b>100 %</b>

*Sumber* : Data Kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini tidak terdapat responden yang berusia <20 tahun dan berusia 20-30 tahun, sedangkan responden yang berusia 31– 40 tahun sebanyak 37 orang atau persentase 49,33% , responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 30 orang atau 40, 01 % , responden yang berusiantara >50 tahun sebanyak 8 orang atau 10,66% . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berusia antara 31-40 tahun sebanyak 37 responden atau 49,33%.

**Tabel 10**  
**Data Karyawan berdasarkan Tingkat pendidikan**

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase ( % )
1.	Smp / Mts	0	0,00 %
2.	SMA/SMK	64	85,00 %
4.	D3 / S1	11	15,00 %
	<b>Jumlah</b>	<b>75</b>	<b>100 %</b>

*Sumber* :Data Kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenjang pendidikan Smp/ Mts sebanyak 0 responden atau 0,00 %,jenjang pendidikan SMA SMK sebanyak 64 responden atau 85,00 %, jenjang pendidikan D3/S1 sebanyak 11 responden atau 15,00 %. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berjenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 64 responden atau 85,00 %.

**Tabel 11**  
**Data Karyawan berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase ( % )
1.	< 1 Tahun	-	00,00 %
2.	1 – 5 Tahun	-	00,00 %
3.	5 – 10 Tahun	15	20,00 %
4.	>10 Tahun	60	80,00%
	<b>Jumlah</b>	<b>75</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui responden dalam penelitian ini yang telah bekerja selama < 1 tahun sebanyak 0 responden atau 00,00%, yang telah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 0 responden atau 00,00%, yang telah bekerja selama 5 - 10 tahun sebanyak 15 respoden atau 20, 00% , yang telah bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 60 responden atau 80,00 % . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar telah bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 60 responden atau 80,00 %

Dari data responden diatas, maka dapat dibuat tabel mayoritas responden dilihat dari setiap bagian identitas responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 12**  
**Total Data Responden**

No.	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1.	Jenis kelamin	Laki-laki	71
2.	Usia	31-40 tahun	37
3.	Tingkat pendidikan	SMA/SMK	64
4.	Lama kerja	5-10 tahun	60

Sumber :Data Kuesioner diolah, 2017

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki – laki dengan usia diantara 31-40 tahun yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK, dengan status karyawan mayoritas telah bekerja selama 5-10 tahun .

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1. Pelaksanaan Motivasi Kerja pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari

Sumber daya manusia adalah asset yang selalu dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik banyak aspek – aspek yang senantiasa perlu diperhatikan seperti halnya keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan.

Dibawah ini survey terhadap karyawan PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan, sebagai berikut :

#### 1. Keadaan tempat lingkungan kerja

- a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.

**Tabel 13. Pendapat responden**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya”.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	27	135	36%
Setuju	4	34	136	45,3%
Kurang setuju	3	2	6	2,7%
Tidak setuju	2	3	6	4%
Sangat tidak setuju	1	9	9	12%
<b>Jumlah</b>		<b>75</b>	<b>292</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2017

- b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak

**Tabel 14 .**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	23	115	30,7%
Setuju	4	36	144	48%
Kurang setuju	3	3	9	4%
Tidak setuju	2	4	8	5,3%
Sangat tidak setuju	1	9	9	12%
<b>Jumlah</b>		<b>75</b>	<b>285</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data diolah, 2017.

### 3. Pemakaian peralatan kerja

#### a. Perusahaan mensosialisasikan SOP pemakaian peralatan kerja

**Tabel 19**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan mensosialisasikan SOP pemakaian peralatan kerja “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	26	130	34,7 %
Setuju	4	32	128	42,7%
Kurang setuju	3	5	15	6,7 %
Tidak setuju	2	9	18	12%
Sangat tidak setuju	1	3	3	4%
<b>Jumlah</b>		75	294	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

#### b. Perusahaan selalu menyediakan pelindung kerja seperti helm,sepatu boots, sarung tangan, masker, dan lain-lain yang dapat menghindari saya dari kecelakaan kerja

**Tabel 20**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan selalu menyediakan pelindung kerja seperti helm,sepatu boots, sarung tangan, masker, dan lain-lain yang dapat menghindari saya dari kecelakaan kerja “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	18	90	24%
Setuju	4	36	144	48%
Kurang setuju	3	9	27	12%
Tidak setuju	2	5	10	6,7%
Sangat tidak setuju	1	7	7	9,3 %
<b>Jumlah</b>		75	278	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

#### c. Perusahaan memiliki SOP pemakaian peralatan kerja

**Tabel 21.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan memiliki SOP pemakaian peralatan kerja“.**

Keterangan	Skor	Jumlah res`ponden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	24	120	32%
Setuju	4	35	140	46,7%
Kurang setuju	3	5	15	6,7%
Tidak setuju	2	5	10	6,7 %
Sangat tidak setuju	1	6	6	8 %
<b>Jumlah</b>		75	291	100 %

Sumber: Data diolah, 2017



d. Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang memadai

**Tabel 22**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang memadai “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	30	150	40 %
Setuju	4	36	144	48 %
Kurang setuju	3	7	21	9,3 %
Tidak setuju	2	2	4	2,7%
Sangat tidak setuju	1	-	-	0 %
<b>Jumlah</b>		75	319	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

e. Perusahaan mengadakan peralatan yang layak bagi penggunaan mesin-mesin

**Tabel 23.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan mengadakan peralatan yang layak bagi penggunaan mesin-mesin “.**

Keterangan	Skor	Jumah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	35	175	46,7
Setuju	4	25	100	33,3
Kurang setuju	3	2	6	2,7
Tidak setuju	2	4	8	5,3
Sangat tidak setuju	1	9	9	12
<b>Jumlah</b>		75	298	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden pada, skor tertinggi 319 dengan jawaban sangat setuju mengenai pernyataan “Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang memadai “. Itu artinya karyawan sangat setuju dengan adanya peralatan yang memadai sesuai dengan pekerjaannya untuk skor total terendah adalah 291 dengan jawaban setuju mengenai pernyataan “Perusahaan memiliki SOP pemakaian peralatan kerja“. Ini artinya karyawan setuju bahwa antar sesama harus bekerjasama, mematuhi peraturan , dan perusahaan memiliki suatu sop yang baik bagi karyawannya.

#### 4. Kondisi Fisik Dan Mental Pegawai

- a. Perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja dengan tidak menekan beban kerja yang berlebih kepada karyawannya

**Tabel 24.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja dengan tidak menekan beban kerja yang berlebih kepada karyawannya “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	29	145	38,7%
Setuju	4	20	80	26,7%
Kurang setuju	3	4	12	5,3%
Tidak setuju	2	11	22	14,7%
Sangat tidak setuju	1	11	11	14,7 %
<b>Jumlah</b>		75	270	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

- b. Perusahaan dapat memberikan program kesehatan yang baik dalam mengurangi stres kerja karyawannya

**Tabel 25.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan dapat memberikan program kesehatan yang baik dalam mengurangi stres kerja karyawannya “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	18	90	24%
Setuju	4	25	100	33,3%
Kurang setuju	3	12	36	16%
Tidak setuju	2	12	24	16%
Sangat tidak setuju	1	8	8	10,7%
<b>Jumlah</b>		75	258	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

- c. Saya merasa beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas-tugas saya

**Tabel 26**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya merasa beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas-tugas saya “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	22	110	29,3%
Setuju	4	32	128	42,7%
Kurang setuju	3	8	24	10,7%
Tidak setuju	2	7	14	9,3 %
Sangat tidak setuju	1	6	6	8 %
<b>Jumlah</b>		75	282	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

d. Saya merasa nyaman bekerja diperusahaan ini

**Tabel 27.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya merasa nyaman bekerja diperusahaan ini “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	29	145	38,7%
Setuju	4	38	144	50,7%
Kurang setuju	3	6	18	8,0 %
Tidak setuju	2	2	0	2,7 %
Sangat tidak setuju	1	0	0	0 %
<b>Jumlah</b>		75	307	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

e. Saya merasa perusahaan memperhatikan gizi kesehatan karyawan dan asupan vitamin yang sesuai dibutuhkan karyawan

**Tabel 28.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya merasa perusahaan memperhatikan gizi kesehatan karyawan dan asupan vitamin yang sesuai dibutuhkan karyawan “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	37	185	49,3%
Setuju	4	36	144	48%
Kurang setuju	3	2	6	2,7 %
Tidak setuju	2	0	0	0 %
Sangat tidak setuju	1	0	0	0 %
<b>Jumlah</b>		75	335	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarakan mengenai pernyataan “Saya merasa perusahaan memperhatikan gizi kesehatan karyawan dan asupan vitamin yang sesuai dibutuhkan karyawan “. mendapat skor total tertinggi yaitu 335 dengan jawaban sangat setuju itu berarti bahwa karyawan sangat setuju bahwa dengan saya bekerja saya menjadi lebih terpenuhi dalam asupan gizi untuk kesehatan saya. Sedangkan skor total terendah adalah 258 dengan jawaban sangat setuju mengenai pernyataan “Perusahaan dapat memberikan program kesehatan yang baik dalam mengurangi stres kerja karyawannya “. artinya karyawan selalu dilibatkandalam bidang pekerjaannya..

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai

variabel kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut ini :

### 1. Kualitas kerja

- a. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan

**Tabel 29.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “ Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standars yang ditetapkan “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	29	145	38,7%
Setuju	4	38	152	50,7 %
Kurang setuju	3	6	18	8,0 %
Tidak setuju	2	2	4	2,7 %
Sangat tidak setuju	1	0	0	0 %
<b>Jumlah</b>		75	319	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

- b. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan di perusahaan

**Tabel 30.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “ Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan diperusahaan “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	29	145	38,7%
Setuju	4	42	84	56%
Kurang setuju	3	4	12	5,3 %
Tidak setuju	2	0	0	0 %
Sangat tidak setuju	1	0	0	0 %
<b>Jumlah</b>		75	241	100 %

Sumber: Data diolah, 2017 1

- c. Karyawan mengikuti intruksi kerja yang diterapkan dalam perusahaan

**Tabel 31.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “ Karyawan mengikuti intruksi kerja yang diterapkan dalam perusahaan “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	31	155	41,3%
Setuju	4	42	168	56%
Kurang setuju	3	2	6	2,7 %
Tidak setuju	2	0	0	0 %
Sangat tidak setuju	1	0	0	0 %
<b>Jumlah</b>		75	329	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

d. Karyawan bekerja dengan teliti

**Tabel 32.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “ Karyawan bekerja dengan teliti “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	37	185	49,3%
Setuju	4	36	144	4,8%
Kurang setuju	3	2	6	2,7 %
Tidak setuju	2	0	0	0 %
Sangat tidak setuju	1	0	0	0 %
<b>Jumlah</b>		75	335	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

e. Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan

**Tabel 33.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “ Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	34	170	45,3%
Setuju	4	35	140	46,7 %
Kurang setuju	3	6	18	8 %
Tidak setuju	2	0	0	0 %
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		75	328	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

Dari data diatas dapat disimpulkan hasil tanggapan responden mengenai kuesioner yang telah disebarkan pada indikator kualitas kerja yang memiliki skor total tertinggi adalah 335 dengan jawaban sangat setuju mengenai pernyataan “ Karyawan bekerja dengan teliti “ dalam hal ini bahwasanya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti. Sedangkan skor total terendah adalah 241 dengan jawaban sangat setuju mengenai “ Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan diperusahaan “. Artinya karyawan mampu menyelesaikan dengan sesuai yang ditetapkan perusahaan.

## 2. Kuantitas kerja

- a. Karyawan membersihkan alat kerja yang menjadi tanggung jawabnya setiap hari

**Tabel 34.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan membersihkan alat kerja yang menjadi tanggung jawabnya setiap hari “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	34	170	45,3 %
Setuju	4	35	140	46,7%
Kurang setuju	3	6	18	8 %
Tidak setuju	2	0	0	0 %
Sangat tidak setuju	1	0	0	0 %
<b>Jumlah</b>		75	328	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

- b. Karyawan memeriksa atau mengecek kembali pekerjaannya

**Tabel 35.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan memeriksa atau mengecek kembali pekerjaannya “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	34	170	45,3%
Setuju	4	41	164	54,7 %
Kurang setuju	3	0	0	0 %
Tidak setuju	2	0	0	0 %
Sangat tidak setuju	1	0	0	0 %
<b>Jumlah</b>		75	334	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

- c. Karyawan menghitung material apa saja yang dibutuhkan perusahaan

**Tabel 36.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “ Karyawan menghitung jumlah stok yang ada “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	32	160	42,7%
Setuju	4	41	164	54,7%
Kurang setuju	3	2	6	2,7 %
Tidak setuju	2	0	0	0 %
Sangat tidak setuju	1	0	0	0 %
<b>Jumlah</b>		75	330	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

d. Karyawan dapat menghitung jumlah stok yang ada

**Tabel 37.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan dapat menghitung jumlah stok yang ada “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	38	190	50,7 %
Setuju	4	35	140	46,7 %
Kurang setuju	3	2	6	2,7%
Tidak setuju	2	0	0	0 %
Sangat tidak setuju	1	0	0	0 %
<b>Jumlah</b>		75	336	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

e. Karyawan menghitung stok akhir (inventori)

**Tabel 38.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “ Karyawan menghitung stok akhir“.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	37	185	45,3%
Setuju	4	33	132	48%
Kurang setuju	3	5	15	6,7 %
Tidak setuju	2	0	0	0 %
Sangat tidak setuju	1	0	0	0 %
<b>Jumlah</b>		75	332	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

Dari data diatas dpat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan karyawan terhadap kuesioner yang telah disebarkan, pada indikator kuantitas kerja skor tertinggi adalah 336 dengan jawaban sangat setuju mengenai pernyataan “Karyawan dapat menghitung jumlah stok yang ada “ artinya bahwa karyawan selalu memeriksa dan mengecek kembalijumlah stok yang ada. Sedangkan skor total terendah adalah 328 dengan jawaban paling banyak sangat setuju mengenai pernyataan“Karyawan membersihkan alat kerja yang menjadi tanggung jawabnya setiap hari “. Artinya adalah karyawan dapat bersikap disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

### 3. Keandalan

a. karyawan memiliki tingkat kerajinan yang tinggi

**Tabel 39.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “ karyawan memiliki tingkat kerajinan yang tinggi “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	34	170	45,3 %
Setuju	4	36	144	48%
Kurang setuju	3	5	15	6,7 %
Tidak setuju	2	0	0	0 %
Sangat tidak setuju	1	0	0	0 %
<b>Jumlah</b>		75	329	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

b. Karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan

**Tabel 40.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “ Karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditentukan “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	31	155	41,3 %
Setuju	4	43	172	57,3%
Kurang setuju	3	1	3	1,3%
Tidak setuju	2	0	0	0 %
Sangat tidak setuju	1	0	0	0 %
<b>Jumlah</b>		75	330	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

c. Mampu berkomunikasi dengan baik untuk memecahkan masalah pekerjaan dan memberikan solusi yang tepat

**Tabel 41.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “ Mampu berkomunikasi dengan baik untuk memecahkan masalah pekerjaan dan memberikan solusi yang tepat“.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	27	135	30,7%
Setuju	4	34	136	45,3%
Kurang setuju	3	2	6	6,7%
Tidak setuju	2	3	6	5,3%
Sangat tidak setuju	1	9	9	12 %
<b>Jumlah</b>		75	292	100 %

Sumber: Data diolah, 2017



- d. karyawan disiplin dan penuh tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepadanya

**Tabel 42.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “ karyawan disiplin dan penuh tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepadanya “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	23	115	30,7%
Setuju	4	34	136	45,3%
Kurang setuju	3	5	15	6,7%
Tidak setuju	2	4	8	5,3%
Sangat tidak setuju	1	9	9	12 %
<b>Jumlah</b>		75	283	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

- e. karyawan mampu menjalin kerjasama yang baik

**Tabel 43.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “ karyawan mampu menjalin kerjasama yang baik “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	36	180	48%
Setuju	4	34	136	45,3%
Kurang setuju	3	3	9	4%
Tidak setuju	2	1	2	1,3%
Sangat tidak setuju	1	1	1	1,3 %
<b>Jumlah</b>		75	228	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan karyawan terhadap kuesioner yang telah disebarkan, skor total tertinggi yang didapatkan adalah sebesar 330 dengan jawaban setuju mengenai “ karyawan memiliki tingkat kerajinan yang tinggi “. Artinya karyawan selalumematuhi peraturan perusahaan. Sedangkan skor total terendah sebesar 228 dengan jawaban tertinggi sangat setuju mengenai pernyataan “ karyawan mampu menjalin kerjasama yang baik “. Artinya karyawan mampu menjalin kerja sama dengan baik antar sesama karyawan.

#### 4. Sikap

- a. karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan optimal

**Tabel 44.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “ karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang optimal “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	17	85	22,7 %
Setuju	4	41	164	54,7%
Kurang setuju	3	5	15	6,7%
Tidak setuju	2	7	14	9,3%
Sangat tidak setuju	1	5	5	6,7%
<b>Jumlah</b>		75	283	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

- b. karyawan diharuskan datang tepat waktu

**Tabel 45.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “ karyawan diharuskan datang tepat waktu “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	27	135	36%
Setuju	4	32	128	42,7%
Kurang setuju	3	5	15	6,7%
Tidak setuju	2	5	10	6,7 %
Sangat tidak setuju	1	6	6	8 %
<b>Jumlah</b>		75	294	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

- c. Karyawan memiliki sikap yang kooperatif / bekerja sama dengan karyawan lain

**Tabel 46.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan memiliki sikap yang kooperatif / bekerja sama dengan karyawan lain “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	32	160	42,7 %
Setuju	4	34	136	45,3%
Kurang setuju	3	7	21	9,3%
Tidak setuju	2	2	4	7%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0 %
<b>Jumlah</b>		75	321	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

d. karyawan memiliki pemikiran yang luas dan berpikir inovatif

**Tabel 47.**

**Pendapat responden mengenai pernyataan “ karyawan memiliki pemikiran yang luas dan berpikir inovatif “.**

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Persentase
Sangat setuju	5	24	120	32%
Setuju	4	34	136	45,3%
Kurang setuju	3	4	12	5,3%
Tidak setuju	2	7	14	9,3 %
Sangat tidak setuju	1	6	6	8 %
<b>Jumlah</b>		75	288	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan karyawan terhadap kuesioner yang telah disebarkan, skor total tertinggi yang didapatkan adalah sebesar 321 dengan jawaban sangat setuju pada pernyataan “Karyawan memiliki sikap yang kooperatif / bekerja sama dengan karyawan lain “. Artinya karyawan memiliki sikap bekerjasama yang baik. Sedangkan skor terendah sebesar 283 dengan jawaban paling banyak setuju pada pernyataan “ karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang optimal “. Artinya karyawan memiliki semangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya dicari rata – rata tiap responden untuk memudahkan penilaian dari data tersebut maka dibuat interval sebesar 7. Rumus yang digunakan menurut sudjana ( 2000 :79 ) sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas interval} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyaknya kelas interval}} \\ &= \frac{7 - 1}{7} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

1,00 – 1,79 = Sangat tidak Baik

1,80 – 2,59 = Tidak Baik

2,60 – 3,39 = Cukup Baik

3,40 – 4,19 = Baik

4,20 – 5,00 = Sangat Baik

### Uji Empirik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ( X )

Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi dengan pernyataan variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut :

Dibawah ini disajikan hasil distribusi frekuensi keselamatan dan kesehatan kerja dengan program SPSS sebagai berikut :

**Tabel 48.**  
**Analisis distribusi frekuensi variabel program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**  
**Statistics**

VAR00001		
N	Valid	75
	Missing	0
Mean		79.96
Std. Error of Mean		1.279
Median		81.00
Mode		80 <sup>a</sup>
Std. Deviation		11.074
Variance		122.634
Skewness		-.842-
Std. Error of Skewness		.277
Kurtosis		.046
Std. Error of Kurtosis		.548
Range		45
Minimum		54
Maximum		99
Sum		5997
	25	75.00
Percentiles	50	81.00
	75	88.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber data : Output SPSS

$$\frac{1(25) + 5(20)}{2}$$

$$= 62,5$$

Dari data penelitian lapangan didapatkan nilai rata – rata empirik sebesar 79,96 lebih besar dibandingkan dengan rata – rata teoritik sebesar 62,5. Ini menunjukkan bahwa jawaban responden atas instrumen penelitian variabel kinerja karyawan relatif baik.

### Uji Empirik Kinerja karyawan ( Y )

Distribusi frekuensi juga dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan pada variabel kinerja karyawan dapat dianalisis dengan menggunakan program SPSS.

Dibawah ini disajikan hasil distrbusi frekuensi kinerja karyawan dengan program SPSS sebagai berikut :

**Tabel 49.**  
**Analisis distribusi frekuensi variabel Kinerja Karyawan**  
**Statistics**

VAR00003		
N	Valid	75
	Missing	0
Mean		76.39
Std. Error of Mean		.823
Median		77.00
Mode		74 <sup>a</sup>
Std. Deviation		7.130
Variance		50.835
Skewness		-.464-
Std. Error of Skewness		.277
Kurtosis		-.149-
Std. Error of Kurtosis		.548
Range		31
Minimum		59
Maximum		90
Sum		5729
Percentiles	25	72.00
	50	77.00
	75	82.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Output SPSS

$$\frac{1(20) + 5(18)}{2}$$

= 55

Dari data penelitian lapangan didapatkan nilai rata – rata empirik sebesar 76,39 lebih besar dibandingkan dengan rata – rata teoritik sebesar 55. Ini menunjukkan bahwa jawaban responden atas intrumen penelitian variabel kinerja karyawan relatif baik.

## Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari

### 1. Analisis Koefisien Korelasi ( r )

Berikut ini akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui koefisien hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

**Tabel 50**  
**Analisis Koefisien Korelasi ( SPSS 20 )**  
**Correlations**

		K3	Kinerja
K3	Pearson Correlation	1	,809**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	76	75
Kinerja	Pearson Correlation	,809**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Interprestasi hasil ouput spss adalah sebagai berikut :

Ouput *Correlations* menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikansi antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan. Dapat diketahui dari korelasi antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3)dengan kinerja karyawan didapat nilai 0,809. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3)dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat.

### 2. Analisis Koefisien Determinasi ( r<sup>2</sup> )

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100 \% \\ &= 0,809^2 \times 100 \% \\ &= 0,654 \times 100 \% \\ &= 65,45 \% \end{aligned}$$

Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan sebesar 65,45 %.

### 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi digunakan untuk melihat apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan yang nyata atau tidak antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)dengan Kinerja Karyawan maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho \leq$  Tidak terdapat hubungan antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari

$H_1 : \rho \geq$  Terdapat hubungan antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari

b. Mencari ttabel dilakukan dengan signifikansi 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df)  $n - 2$  atau  $75 - 2 = 73$  hasil yang diperoleh  $t_{hitung}$

c. Mencari  $t_{hitung}$  dengan rumus

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_h = \frac{0,809\sqrt{75-2}}{\sqrt{1-0,809^2}}$$

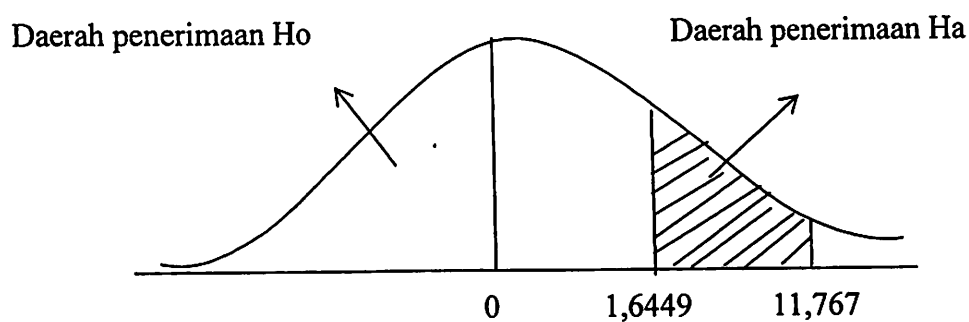
$$t_h = 0,809 \frac{\sqrt{73}}{\sqrt{0,345}}$$

$$t_h = 0,809 \times 14,546$$

$$t_h = 11,767$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $11,767 \geq 1,6449$ ) artinya tolak  $H_0$  dan Terima  $H_1$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan nyata antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) ( x ) dengan Kinerja karyawan ( y ) pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari

d. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari



Gambar 5.

Kurva Pengujian Hipotesis PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan bab sebelumnya maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Keselamatan dan Kesehatan kerja pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari kuat dengan skor rata-rata 79,96.
2. Kinerja Karyawan pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari kuat dengan skor rata-rata 76,39.
3. Terdapat hubungan yang kuat antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari , dapat dilihat dari analisis berikut ini :
  - a. Hasil analisis korelasi product moment diperoleh  $r_{xy} = 0,809$ . Artinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat.
  - b. Hasil koefisien determinasi diperoleh  $KD = 65,45\%$ , Artinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 65,45%. Sedangkan sisanya sebesar 34,55% dipengaruhi oleh faktor lain diluar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
  - c. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $0,809 \geq 1,6449$ ) maka tolak  $H_0$  dan Terima  $H_1$ , artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari. Yaitu sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT.Aqua Golden Mississippi Mekarsari cukup baik namun perusahaan harus lebih meningkatkan pelaksanaan program tersebut. Dalam penelitian ini penulis menyarankan kepada perusahaan agar dapat lebih mensosialisasikan dan memberikan evaluasi untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam program keselamatan dan kesehatan kerja dan memberikan apresiasi kepada setiap karyawan yang mampu menjalankan program tersebut dengan baik.
2. Kepada PT.Aqua Golden Mississippi khususnya bagian produksi untuk dapat lebih memperhatikan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan agar dapat meningkatkan tingkat kinerja dan mengurangi angka kecelakaan karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Byars and Rue, 1984, *Human Resource Management and personel management*, Ricard D trwin, Inc, United States America
- Dessler, Gary, (2007), *Human Resource Management*, Scott Snel, George Bohlander
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Indah Puji Hartatik, 2015. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yoryakarta : Laksana.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika.A.M., Sadirman.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Marithot Tua Efendy Hariandja, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Gramedia Widiarsana Indonesia
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi Kesepuluh jilid I. Jakarta: Erlangga
- Nawawi, Hadari (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Racmawati, Ike Kusdyah. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan keenam. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Simamora, Henry. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.

- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana.
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Suparno.(2015).*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suparno.(2016).*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wibowo.(2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani, M. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mira Wacana Medi  
Sumber Website :
- [https://www.slideshare.net/Uofa\\_Unsada/pengaruh-keselamatan-kerja-dan-kesehatan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-bridgestone-tire-indonesia-bekasi-plant](https://www.slideshare.net/Uofa_Unsada/pengaruh-keselamatan-kerja-dan-kesehatan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-bridgestone-tire-indonesia-bekasi-plant)
- <https://core.ac.uk/download/pdf/13653716.pdf> /analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. apac inti corpora bawen jawa tengah unit spinning 2)

# LAMPIRAN

## **KUESIONER**

Dengan Hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang Saya lakukan dalam rangka menyelesaikan tugas skripsi penelitian SI Manajemen. Saya Annisa Apriani mahasiswi dari Universitas Pakuan, mohon kesediaan dari saudara/i untuk dapat mengisi kuesioner penelitian ini.

Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat dan oleh karena itu dimohon kesediaanya untuk mengisi / menjawab kuesioner ini dengan sejujur - jujurnya dan sebenar - benarnya. jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ilmiah.

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan saudara/i dalam mengisi kuesioner, saya ucapkan terima kasih.

**A GOLDEN MISSISSIPPI**  
gi No. 70 Blok Nyangkowek  
Sukabumi  
-266 -732062, 732622  
-266 -734433



## SURAT KETERANGAN

No. 074/KP/MKS.2/III/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Annisa Apriani  
NIM : 021113230  
Jurusan : MSIM

Telah mengikuti Kerja Praktek di PT. AQUA GOLDEN MISSISSIPPI , sejak tanggal 8 Agustus 2016 – 8 September 2016 dengan hasil :

### Memuaskan

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mekarsari, 29 Maret 2017

 Permat Kami,  
  
Muhammad Atim

Human Resource Manager

Cc : - File

No Responden :

**KUESIONER KARYAWAN PT. AQUA GOLDEN MISSISSIPPI MEKARSARI**  
**BAGIAN PRODUKSI DAN OPERASIONAL**

Identitas Responden :

Nama :

Alamat :

**Data Responden**

Berilah Tanda Silang (X) Pada Salah Satu Jawaban Yang Di Pilih :

1. Jenis Kelamin:

A. Pria                      B. Wanita

2. Usia:

A. <20              B. 20-30              C. 31-40              D. 41-50              E. >50

3. Pendidikan Terakhir

A. Smp/ Mts

B. Sma/Smk

C. D3

4. Lama Bekerja ( Dalam Tahun)

A. <1              B. 1-5              C. 5-10              D. >10

Petunjuk :

Berilah Tanda Ceklis (√) Pada Jawaban Yang Anda Anggap Paling Mewakili Bapak/Ibu Pada Kolom Yang Telah Disediakan.

Bapak/Ibu Diminta Untuk Memberikan Opini Atas Pertanyaan-Pertanyaan Dibawah Ini.

Petunjuk Pengisian Kuesioner Ada 5 Alternatif Jawaban :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

### Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

<b>Keadaan Tempat Lingkungan Kerja</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1. penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya					
2. ruang kerja yang terlalu padat dan sesak					
3. setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih					

<b>Pengaturan Udara</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
4. Terdapat ventilasi udara yang memadai untuk menunjang pekerjaan					
5. udara yang terkontaminasi dengan zat kimia dalam lingkungan kerja					
6. suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya					
7. Pengaturan udara di ruang kerja sudah memadai					

<b>Pengaturan Penerangan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
8. Ruang kerja yang memiliki penerangan yang memadai					
9. Saya merasa nyaman dengan penerangan ruangan kerja saat ini					
10. Ruang kerja yang memiliki penerangan memadai menjadi suatu penunjang bagi karyawan dalam bekerja					

<b>Pemakaian Peralatan Kerja</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
11. Perusahaan mensosialisasikan SOP pemakaian peralatan kerja					
12. Perusahaan selalu menyediakan pelindung kerja seperti helm,sepatu boots, sarung tangan, masker, dan lain-lain yang dapat menghindari saya dari kecelakaan kerja					
13. Perusahaan memiliki SOP pemakaian peralatan kerja					
14. Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang memadai					
15. Perusahaan mengadakan peralatan yang layak bagi penggunaan mesin-mesin					

<b>Kondisi Fisik Dan Mental Pegawai</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
16. Perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja dengan tidak menekan beban kerja yang berlebih kepada karyawannya					
17. Perusahaan dapat memberikan program kesehatan yang baik dalam mengurangi stres kerja karyawannya					
18. Saya merasa beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas-tugas saya					

19. Saya merasa nyaman bekerja diperusahaan ini					
20. Saya merasa perusahaan memperhatikan gizi kesehatan karyawan dan asupan vitamin yang sesuai dibutuhkan karyawan					

### Kinerja Karyawan

Kualitas	SS	S	KS	TS	STS
1. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang di tetapkan					
2. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan diperusahaan					
3. Karyawan mengikuti intruksi kerja yang diterapkan oleh perusahaan					
4. Karyawan bekerja dengan sangat teliti					
5. Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan					

Kuantitas	SS	S	KS	TS	STS
6. Karyawan membersihkan alat kerja yang menjadi tanggung jawabnya setiap hari					
7. Karyawan memeriksa atau mengecek kembali pekerjaannya					
8. Karyawan menghitung material apa saja yang dibutuhkan perusahaan					
9. Karyawan dapat menghitung jumlah stok yang ada					
10. Karyawan mampu menghitung stok akhir (Inventori)					

Keandalan	SS	S	KS	TS	STS
11. Karyawan memiliki tingkat kerajinan yang tinggi					
12. Mampu berkomunikasi dengan baik untuk memecahkan masalah pekerjaan dan memberikan solusi yang tepat					
13. Karyawan disiplin dan penuh tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepadanya					
14. Karyawan mampu menjalankan kerja sama yang baik					

Sikap	SS	S	KS	TS	STS
15. Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan					
16. Karyawan di haruskan datang tepat waktu					
17. Karyawan memiliki sikap yang kooperatif / bekerja sama dengan karyawan lain					
18. Karyawan memiliki pemikiran yang luas dan berfikir inovatif					





Responden	Kinerja Karyawan													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
7	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
9	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
10	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
12	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
13	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	2	1
16	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
17	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
21	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
22	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4
23	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5
24	4	4	4	4	5	3	5	4	3	3	5	4	4	5
25	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4
26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
27	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4
28	3	3	3	3	4	4	3	5	3	5	5	4	4	4
29	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	3	4	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	3
35	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
38	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
39	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
41	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
42	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
45	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
46	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
47	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
48	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5
49	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
51	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
52	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
53	4	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5
54	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
55	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
56	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
57	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
58	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
60	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
61	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	1	5	4
62	4	4	4	4	5	3	5	5	4	3	3	4	2	4
63	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3
64	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	2	2	2	2
65	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	5	1	1
66	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2
67	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	1	1	3	1
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	1
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1
71	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	1	1	1
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1
73	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	2	1	5	2
74	2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	1	1	1	1
75	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	1	1	5	2