

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SUCI KARYA ABADI KAMPAR

Aznuriyandi

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning
E-mail : aznuriyandi@unilak.ac.id

Abstract: *This research was conducted at CV. Karya Abadi Jalan Kampar holy Flamboyan No. 56 Bangkinang-Riau. Knowing the purpose of this study is the Occupational Safety and Health Effect on Employee Performance CV. Karya Abadi holy Kampar. While the benefits of this research is as consideration in applying the provision of Occupational Health and Safety in improving employee performance CV. Kampar Eternal holy work in the future. Data collection techniques used in this research is to use the data collection tool in the form of questionnaires and interviews, and the sampling method used is random sampling by the formula Slovin. Where the amount of the overall population of 181 people and a sample of 65 people. Analysis of the data used is simple linear regression analysis with SPSS version. 17. Besides done also partial test (t test). From the results of research on the influence of Occupational Safety and Health in improving the performance of employees CV. Karya Abadi Kampar holy thitung $t_{hitung} > t_{tabel}$ ie greater than $2,716 > 1,999$. means the Occupational Health and Safety has a significant effect in improving the performance of employees CV. Karya Abadi holy Kampar. The influence of the dependent variable can be seen from the coefficient of determination (R square), the amount is 0.442 or 44.2% while the remaining 55.8% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Occupational Health and Safety, Performance.*

I. PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia dalam proses produksi banyak diperbincangkan, sehingga berbagai cara diusahakan untuk mengembangkan kerja dan meningkatkan taraf hidup manusia. Peranan manajemen perusahaan dalam mengarahkan, membimbing serta menciptakan iklim industri yang sehat kepada perusahaan adalah untuk menciptakan struktur ekonomi yang lebih kuat dan seimbang. Hal ini sejalan dengan pengertian manajemen personalia itu sendiri yaitu seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat direalisasi secara berdaya guna dan berhasil guna dan adanya kegairahan kerja dari para tenaga kerja

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber

daya manusia, yaitu para karyawan. Sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang bagus maka perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik pula. 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.

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

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.

Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisiensi. 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.

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

CV. Suci Karya Abadi Kampar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang kontraktor, dalam pelaksanaannya membutuhkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang baik sehingga mampu mencetak personel berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

CV. Suci Karya Abadi telah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan tingkat resiko pada masing-masing jenis usaha. Perusahaan ini telah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) hal ini telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenag kerjaan No.13 Tahun 2003, Pasal 86 ayat 1. yang berisi bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan, serta Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

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

Kecelakaan kerja yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh karyawan tidak memenuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak menggunakan pelindung. Sehingga terjadi kecelakaan dalam bekerja, adapun bentuk kecelakaan kerja yang terjadi dalam bentuk kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Suci Karya Abadi”.

II. KERANGKA TEORI

Pengertian Kinerja

Menurut Rivai (2009:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Wibowo (2007:7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kemudian menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat dari ahli yang lain, Bernandin dan Russell yang dikutip oleh Gomes (2006:135), kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari pengertian diatas adalah kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan.

Mathis dan Jackson (2006:78) Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antarlain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

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

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.
- b. Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasional. Rivai dan Fawzi (2005:55) mengemukakan penilaian kinerja yaitu sebagai berikut : a. Manfaat bagi Karyawan yang dinilai Bagi Karyawan yang dinilai, penilaian kinerja banyak memberikan manfaat yaitu sebagai berikut: Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan Karyawan; Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin; Adanya

kesempatan untuk berkomunikasi kepada pimpinan; Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana Karyawan dapat mengatasinya; Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang diperlukan untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tertentu. b. Manfaat bagi Perusahaan. Kesempatan untuk menjelaskan tujuan dan prioritas penilaian dengan memberikan pandangan yang lebih baik terhadap bagaimana mereka dapat memberikan pandangan yang lebih besar kepada perusahaan; Sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran Departemen SDM atau sasaran perusahaan; Kesempatan bagi manajer untuk menjelaskan kepada Karyawan apa yang sebenarnya diinginkan oleh perusahaan dari para Karyawan sehingga para Karyawan dapat mengukur dirinya, menempatkan dirinya dan berjaya sesuai dengan harapan dari manajer; Dapat digunakan sebagai sarana meningkatkan motivasi Karyawan dengan lebih memusatkan perhatian kepada Karyawan secara pribadi.

Karyawan yang potensial dan memungkinkan untuk menjadi pimpinan perusahaan atau sedikitnya yang dapat dipromosikan, menjadi lebih mudah terlihat, mudah diidentifikasi, mudah dikembangkan lebih lanjut, dan memungkinkan peningkatan tanggung jawab secara kuat.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2009:312), tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.

- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- g. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- h. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
- i. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan sukses.
- j. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.

Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

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

Mangkunegara (2006:163) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:245) menyatakan bahwa

Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengertian program keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2006:161) Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

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

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
- f. Memberi alat-alat perlindungan kepada para pekerja.
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.

- j. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- k. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
- l. Memperoleh kebersihan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- m. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- n. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- o. Mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- p. Mencegah terkena aliran listrik.

Pengertian program kesehatan kerja: Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik Mangkunegara (2006:161).

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

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

fisik, (3) Yang bersifat biologis, (4) Yang bersifat sosial.

Bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja, Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2006:162) adalah sebagai berikut:

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

Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, berikut ini dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan karyawan menurut Mangkunegara (2006:163) yaitu :

- a. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
 - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
 - 4) Pengaturan Udara
 - 5) Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 - 6) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- b. Pengaturan Penerangan
 - 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - 2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.

- c. Pemakaian Peralatan Kerja
 - 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
- d. Kondisi Fisik dan Mental Karyawan
 - 1) Kerusakan alat indera, stamina Karyawan yang usang atau rusak.
 - 2) Emosi Karyawan yang tidak stabil, kepribadian Karyawan yang rapuh.

Alasan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:242) ada tiga alasan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja:

- a. Berdasarkan Perikemanusiaan. Pertama-tama para manajer mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit, dan pekerja yang menderita luka serta keluarganya sering diberi penjelasan mengenai akibat kecelakaan.
- b. Berdasarkan undang-undang. Karena pada saat ini di Amerika terdapat undang-undang federal, undang-undang negara bagian dan undang-undang kota praja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan bagi mereka yang melanggar dijatuhkan denda.
- c. Ekonomis. Yaitu agar perusahaan menjadi sadar akan keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dapat berjumlah sangat besar bagi perusahaan.

Pendekatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Departemen tenaga kerja republik indonesia mengharapkan bahwa upaya pencegahan kecelakaan adalah merupakan program terpadu koordinasi dari berbagai aktivitas, pengawasan yang terarah yang

didasarkan atas sikap, pengetahuan, dan kemampuan. Beberapa ahli telah mengembangkan teori pencegahan kecelakaan dikenal 5 tahapan atau pendekatan pokok menurut Komang dikutip oleh Sunyoto (2012:242): Organisasi keselamatan dan kesehatan kerja Pada era industrialisasi dengan kompleksitas permasalahan dan penerapan prinsip manajemen modern, masalah usaha pencegahan kecelakaan tidak mungkin dilakukan oleh orang per orang atau secara pribadi, namun memerlukan banyak orang, berbagai jenjang dalam organisasi yang memadai; Menemukan fakta dan masalah. Dalam kegiatan ini dapat dilaksanakan melalui survei, inspeksi, observasi, investigasi, dan *review of record*. Analisis. Tahap ini terjadi proses bagaimana fakta atau masalah ditemukan dapat dicari solusinya. Fase ini, analisis harus dapat dikenali berbagai hal antara lain: sebab utama masalah tersebut, tingkat kekerapannya, lokasi, kaitannya dengan manusia maupun kondisi. Analisis ini bisa saja menghasilkan satu atau lebih alternatif pemecahan. Pemilihan atau penetapan alternatif (pemecahan). Dari berbagai alternatif pemecahan perlu diadakan seleksi untuk ditetapkan satu yang benar-benar efektif dan efisiensi serta dipertanggungjawabkan. Pelaksana. Jika sudah dipilih alternatif pemecahan maka harus diikuti dengan tindakan dari keputusan penetapan tersebut. Dalam proses pelaksanaan dibuthkan adanya kegiatan pengawasan agar tidak terjadi penyimpangan.

Komitmen Manajemen dan Keamanan

Menurut Dessler (2006:277), keamanan dimulai dengan komitmen manajemen puncak. Semua orang harus melihat bukti yang meyakinkan atas komitmen manajemen puncak. Hal ini meliputi manajemen puncak yang secara pribadi terlibat dalam: Aktivitas keamanan; Membuat masalah keamanan menjadi prioritas utama dalam pertemuan dan penjadwalan produksi; Memberikan

peringkat dan status yang tinggi kepada petugas keamanan perusahaan; Menyertakan pelatihan keamanan dalam pelatihan pekerja baru.

Idealnya keamanan adalah sebuah bagian integral dari sistem, dirajut kedalam setiap kompetensi manajemen dan bagian dari tanggung jawab hari-ke-hari setiap orang.

Sebagai tambahan, menegakkan komitmen manajemen dengan sebuah kebijakan keamanan, dan mempublikasikannya. Hal ini harus ditekankan bahwa perusahaan akan melakukan segala hal yang praktis untuk menghilangkan atau mengurangi kecelakaan dan luka-luka. Menakankan bahwa pencegahan kecelakaan dan luka-luka bukan hanya penting tetapi yang paling penting. Dan menganalisis jumlah kecelakaan dan kejadian keamanan dan kemudian menetapkan sasaran keamanan spesifik yang dapat dicapai.

Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2006:165) bahwa tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap Karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi Karyawan.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.

- g. Agar setiap Karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

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

III. METODOLOGI

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu pada CV. Suci Karya Abadi Kampar Jalan Flamboyan No. 56 Bangkinang-Riau.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer. Pada penelitian ini data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diperoleh melalui pengamatan langsung di lokasi penelitian dengan mengambil data yang dibutuhkan sesuai dengan penelitian yaitu berupa wawancara dengan Karyawan pada CV. Suci Karya Abadi yang akan diteliti. Data Sekunder. Pada penelitian ini data sekunder ini adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk yang sudah siap disusun atau diolah, dapat berbentuk tabel atau laporan-laporan lainnya. Seperti sejarah singkat perusahaan, aktifitas perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta fungsi atau tugas masing-masing bidang kerja dalam perusahaan. Sumber data di peroleh dari CV. Suci Karya Abadi.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memiliki karakteristik dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang merupakan populasi adalah seluruh karyawan CV. Suci Karya Abadi Kampar yang berjumlah 181 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian. Digunakan rumus Slovin yaitu simple random sampling sebagai berikut: (Sugiono, 2008:63) :

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

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi (181 Karyawan tahun 2014)

N = error (5%)

Maka banyaknya sampel yang diambil adalah :

$$n = \frac{181}{1 + 181 \times 10\% ^2}$$

$$n = \frac{181}{1 + 181 \times 0.01}$$

= 64,4 orang dibulatkan menjadi 65 orang

Dalam hal ini yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini meliputi: Penyebaran instrument penelitian/kuesioner. Yaitu teknik pengumpulan data dari responden/sumber data primer dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis/angket. Wawancara. Yaitu teknik pengumpulan data dari responden/sumber data primer dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan. Observasi. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati langsung sebagai cara dengan melakukan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang diteliti yaitu melakukan pengamatan langsung pada obyek penelitian.

Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode kualitatif (deskriptif) dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner dengan metode skala penilaian (*Rating Scale Method*) yaitu penilaian kinerja yang menilai karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditetapkan (Mondy, 2008: 267). Metode ini banyak digunakan oleh perusahaan karena metode ini mudah dikembangkan dan mudah untuk dimodifikasi jika diperlukan adanya perubahan terhadap kriteria-kriteria yang menjadi bahan penilaian.

sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{Tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak, H_a diterima).
2. Jika $t_{hitung} < t_{Tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_a ditolak).

Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki t_{hitung} yang lebih besar dari t_{Tabel} yaitu $2.716 > 1,999$ yang berarti H_0 ditolak dengan demikian H_a diterima. Artinya variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada CV. Suci Karya Abadi.

Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pada CV. Suci Karya Abadi.

Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase sumbangan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Anggota. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r^2). Semakin besar nilai koefisien determinasi (mendekati satu) maka semakin tepat suatu garis linear digunakan sebagai suatu pendekatan hasil penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai r^2 sebesar 0,442 Artinya 44,2% variabel Kinerja pada CV. Suci Karya Abadi dipengaruhi oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, sedangkan 55,2 % dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari analisa seperti yang telah diuraikan sebelumnya dapat dilihat bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada CV. Suci Karya Abadi. Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik sangat dibutuhkan CV. Suci Karya Abadi untuk dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi untuk nilai X yaitu 0,713 artinya apabila Keselamatan dan Kesehatan Kerja meningkat 1 satuan maka Kinerja pada CV. Suci Karya Abadi akan meningkat sebesar 0,713 satuan. Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari variabel independen yaitu b bertanda positif (X), dimana dalam hal ini variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) berpengaruh Terhadap Kinerja pada CV. Suci Karya Abadi.

Untuk meningkatkan Kinerja CV. Suci Karya Abadi CV. Suci Karya Abadi dapat dilakukan dengan memperbaiki lagi sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja agar lebih efektif sehingga Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diberikan perusahaan dapat lebih berguna terhadap Kinerja pada CV. Suci Karya Abadi, juga harus dapat menerapkan atau memenuhi faktor- faktor lainnya seperti koordinasi yang tepat, pengawasan, rasa aman menghadapi masa depan, promosi, komunikasi. Sehingga Anggota dapat meningkatkan usahanya menjadi lebih baik dan juga dapat mengembangkannya demi terciptanya lapangan kerja baru.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisa yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diberikan tiap tahunnya yaitu, Karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik secara fisik, sosial, dan psikologis, Perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin, Semua hasil produksi dipelihara keamanannya, Jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi Karyawan. Dalam penelitian ini terlihat bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah

diberikan cukup baik namun masih perlu ditingkatkan lagi agar kinerja yang diharapkan dapat meningkat. Artinya semakin baik Keselamatan dan Kesehatan Kerja maka semakin baik pula Kinerja CV. Suci Karya Abadi.

2. Kinerja pada CV. Suci Karya Abadi adalah cukup baik. Sehingga keutamaan kualitas kerja, penyelesaian kerja dengan baik (efektif & efisien), kerja sama, tepat waktu telah berjalan sesuai yang diinginkan, namun belum maksimal. Berarti Kinerja dapat masih cukup baik dan perlu ditingkatkan lagi menjadi baik atau bahkan menjadi sangat baik.
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada CV. Suci Karya Abadi, Artinya Kinerja pada CV. Suci Karya Abadi dipengaruhi oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Saran

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja adalah signifikan. Karena itu Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang sudah ada. Dimana Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam penelitian ini masih belum maksimal dilaksanakan, karena Keselamatan dan Kesehatan Kerja itu sangat dibutuhkan oleh anggota. Diharapkan supaya CV. Suci Karya Abadi dapat melaksanakan kegiatan evaluasi sebaiknya dilaksanakan 1 bulan sekali atau 3 bulan sekali.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja signifikan. Karena itu Perusahaan diharapkan dapat memberikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sesuai dengan kebutuhan anggota. Sehingga Kinerja pada CV. Suci Karya Abadi dapat menjadi lebih baik.

Dalam peningkatan Kinerja selain

pemberian Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang lebih baik, Perusahaan diharapkan juga dapat memenuhi faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan Kinerja seperti pengawasan, koordinasi, kepemimpinan serta motivasi dan masih banyak variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-10, Jilid 2, Jakarta: Penerbit Indeks.
- Dewi, Rijuna, 2006, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant*, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatra Utara, Medan.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T, Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasanah, Iswatun, 2014, *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Manunggal Jaya Boyolali*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas muhammadiyah, Surakarta
- Ishardian, Gilang, 2010, *Pengaruh Kondisi Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dipo Lokomotif Daop IV, Semarang*, Universitas Negeri Semarang, Diambil pada 25 September 2012 dari http://lib.unnes.ac.id/5238/1/8635_A.pdf.

- Mangkunegara, A,A, Anwar Prabu, 2006, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Rafika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006, *Human Resource Management*, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat.
- Mondy, R, Wayne, & Noe, Robert M, 2005, *Human Resources Management*, Edisi ke-9, New Jersey: Penerbit Prentice Hall.
- Rahman, Ryska, 2013, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Ceria Utama Abadi Cabang Palembang*, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy, 2009, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, PT, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:dari Teori ke Praktek*, Penerbit, PT Raha Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Fawzi, Ahmad, 2005, *Performance Appraisal*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Soeprihanto, John, 2007, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono, Prof, Dr, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suharyadi dan Purwanto, 2009. *STATISTIKA : Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Edisi 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Sulistyarini, Wahyu Ratna, 2006, *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV Sahabat Klaten, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, Diambil pada 20 September 2012 dari idb4.wikispaces.com/file/view/rd4005.pdf*.
- Sunyoto, Drs, Danang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS, Yogyakarta.
- Suwarno, Prof, H, Bambang, 2005, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Umar, Dr, Husein, 2008, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, 2011. *Budaya Organisasi*. Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Rajawali Pers. Jakarta.
- _____, 2007, *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.