

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SURYA ASBES CEMENT GROUP MALANG)**

Ratih Dwi Kartikasari
Bambang Swasto
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
ratihdk17@gmail.com

ABSTRACT

PT. Surya Asbestos Cement Group is a prayer One of asbestos cement producer, its located in Malang. The author chose the company because the Singer Company is a Company That checklists Verify Program (K3) Occupational Health and Safety BECAUSE PT. Surya Asbestos Cement Group thinks that employees are entitled to get has been used K3 When WORK. Workforce should be protected from Danger and Disease resulting from the work environment so that employees feel safe hearts complete the job. Employee productivity is affected by health, WITH thus expected productivity of employees can be INCREASED to review support the success of the Company's Business and achieve its business objectives. Objective singer for a review conducted several reviews MORE ABOUT Profound influence of Safety (X1) and Health (X2) Operating simultaneous and partial IN PERFORMANCE Employees (Y) PT. Surya Asbestos Cement Group. The research method used is quantitative research and techniques using multiple linear regression analysis. Acquisition analysis is applied to prove the contribution of the two model of managerial program Health and Safety (K3), by 20.2% to form employee performance. It shows that the company has given a guarantee for employees in order to work safely and reduce the risk of accidents and increased employee comfort while working so that employees feel protected

Keywords : *Occupational Health and Safety (K3), Employee Performance*

ABSTRAK

PT. Surya Asbes Cement Group adalah salah satu produsen asbes semen yang berlokasi di Kota Malang. Penulis memilih perusahaan ini sebab perusahaan merupakan perusahaan yang menerapkan program (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja karena PT. Surya Asbes Cement Group berfikir bahwa karyawan berhak mendapatkan fasilitas K3 saat bekerja. Tenaga kerja perlu dilindungi dari bahaya dan penyakit yang diakibatkan dari lingkungan kerja sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kesehatannya, dengan demikian diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat untuk mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dan mencapai tujuan usahanya. Tujuan penelitian ini untuk melakukan telaah lebih mendalam tentang pengaruh Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) karyawan dg cara simultan dan parsial kepada Kinerja Karyawan (Y) PT. Surya Asbes Cement Group. Hanya penelitian kuantitatif yg bisa digunakan pada metode ini dan teknik analisis regresi linier berganda. Perolehan analisis yang diterapkan membuktikan kontribusi ke-2 model program manajerial keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sebesar 20,2% untuk membentuk kinerja karyawan. Hal ini memberitahukan bahwa perusahaan telah memberikan jaminan bagi karyawan supaya bekerja dengan aman serta dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja dan meningkatnya kenyamanan karyawan saat bekerja sehingga karyawan merasa dilindungi.

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

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia digambarkan sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan sewaktu bekerja. Hal tersebut dijelaskan lebih jauh berdasarkan riset yang dilakukan Organisasi Buruh Sedunia *International Labour Organization* (ILO) yang menunjukkan bahwa *mean* 6000 karyawan atau buruh meninggal setiap hari dalam kecelakaan kerja saat di lingkungan kerja. Jumlah tersebut sama dengan seorang meninggal setiap 15 detik atau dengan kata lain 2,2 juta pekerja per tahun akibat sakit atau kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Jumlah pekerja atau buruh pria yang meninggal dua kali lebih banyak dibandingkan pekerja atau buruh perempuan, karena pria lebih mungkin melakukan pekerjaan berbahaya atau beresiko, (Suardi, 2005).

PT. Surya Asbes Cement Group merupakan salah satu produsen asbes semen yang berlokasi di Kota Malang. Penulis memilih perusahaan ini karena perusahaan tersebut menerapkan program K3 karena PT. Surya Asbes Cement Group pikir seumpama setiap pekerja/karyawan mendapatkan haknya berupa fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja. Snantiasa melindungi pekerja dari bahaya dan penyakit akibat dari pekerjaan dan lingkungan saat kerja sangat dibutuhkan oleh pekerja agar mereka merasa aman saat bekerja. Kesehatan pekerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya, hal tersebut diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat agar keberhasilan sebuah bisnis perusahaan untuk membangun dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Program (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat penting untuk dilaksanakan di perusahaan mengingat karakteristik bahan asbes yang bersifat destruktif dan sangat berbahaya bagi kesehatan pekerja. Asbes adalah bentuk serat mineral silika yg termasuk dalam kelompok amphibole dan serpentine dari mineral-mineral pembentuk batuan, termasuk: amosite, actinolite (asbes coklat, grunnerite, cummingtonite), chrysotile (asbes putih), anthophyllite, tremolite, crocidolite (asbes biru), atau campuran yang sekurang-kurangnya mengandung salah satu dari mineral-mineral tersebut. Menurut pengetahuan dari International Labour Organization (ILO), debu asbes yang terhisap dalam sistem pernafasan akan menjadikan luka dan bengkaknya paru-paru, cancer paru-paru, cancer batang tenggorokan, cancer bagian saluran pernapasan seperti kanker peritoneum atau pleura.

Berbagai ancaman paparan debu asbes tersebut memberikan gambaran tentang resiko

kerja yang dihadapi pekerja perusahaan PT. Surya Asbes Cement Group. Memperhatikan hal itu, maka peraturan K3 dalam perusahaan ini perlu dibahas lebih jauh sebab penerapan K3 bisa berdampak untuk meningkatkan produktivitas kerja pada pekerja/karyawan sehingga tujuan perusahaan lebih mudah dicapai.

KAJIAN PUSTAKA

Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja diartikan sebagai keselamatan kerja yang berkaitan dengan alat kerja, mesin, proses pengolahan tempat kerja, lingkungannya serta system melakukan pekerjaan (Sama'mur, 1986:1).

Megginson dalam Mangkunegara (2004:61) keselamatan kerja dijelaskan sebagai berikut "Keselamatan kerja diilustrasikan sebagai suatu kondisi yang aman dari kesengsaraan, kerusakan di tempat kerja dan kerugian".

Berdasarkan uraian di atas dapat di Tarik sebuah kesimpulan bahwa keselamatan kerja adalah situasi dimana pekerja merasa aman dan nyaman dengan lingkungan kerja dan berpengaruh kepada produktivitas dan kualitas bekerja. Rasa nyaman muncul dalam diri buruh atau karyawan, apakah buruh merasa nyaman dengan alat pelindung diri untuk keselamatan kerja, alat-alat yang digunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang diperoleh saat bekerja.

Kesehatan Kerja

Menurut Moenir (1983:207) yang dimaksud dengan kesehatan kerja merupakan "Sebuah usaha dan keadaan yang seorang individu mempertahankan kondisi kesehatannya saat dalam aktivitas bekerja".

Menurut Soepomo (1985:75) "Kesehatan kerja digambarkan sebagai bentuk usaha-usaha dan aturan-aturan untuk menjaga tenaga kerja/karyawan dari kejadian atau keadaan yang bersifat merugikan kesehatan saat buruh/karyawan tersebut melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja".

Jadi berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu usaha yang diterapkan sebuah aturan-aturan untuk menjaga kondisi karyawan/tenaga kerja dari kejadian atau keadaan yang dapat merugikan kesehatan buruh/karyawan, baik keadaan yang sehat, fisik ataupun sosial sehingga akan didapat kemungkinan bekerja lebih optimal dan produktif.

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan pelaksanaan tugas pekerjaan yang dikerjakan seseorang atau sekelompok pekerja dalam kurunwaktu tertentu dan dapat diukur hasilnya. Hal itu bisa berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang bisa diselesaikan seseorang atau individu dalam waktu tertentu. Beberapa pendapat yang membahas tentang pengukuran kinerja seperti di bawah ini menjadi dasar penentuan variabel kinerja. ada beberapa cara untuk mengukur kinerja, Menurut Swasto (2003:26) yaitu:

- a) Kuantitas/jumlah pekerja
- b) Kualitas kerja pekerja
- c) Pengetahuan tentang pekerjaan karyawan
- d) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
- e) Keputusan yang diambil
- f) Perencanaan kerja karyawan/buruh
- g) Daerah organisasi kerja

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil kerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai/didapat oleh pegawai/karyawan dalam suatu periodewaktu. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Produktivitas

Menurut Umar (2003) produktivitas yang digambarkan sebagai bentuk sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan setiap harinya harus lebih baik. Secara umum produktivitas dapat didefinisikan sebagai hasil sebuah perbandingan antara sebuah hasil dengan sesuatu yang dicapai (*output*) berdasarkan keseluruhan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*).

Produktivitas kerja sangat menarik untuk dibahas sebab mengukur hasil kerja manusia dengan segala permasalahan yang ada didalamnya. Pengukuran atau cara identifikasi produktivitas kerja jika dilihat sistem pemasukan fisik barang atau waktu dalam satuan waktu kerja diterima secara luas, namun jikadiawasidari setiap harinya, pengukuran tsb pd umumnya kurang maksimal, dikarenakan adanya variaan jmlh yang dibutuhkan utk menciptakan 1 unit produk yang beda. Oleh sebab itu dpt memakai metode yang tepat untuk mengukur waktu tenaga kerja seperti dengan berjam, hari, bulan bahkan tahun pengeluaran dirubah kedalam bagian-bagian pekerja yg diartikan sbagai jumlah kerja yang

dapat dilakukan 1 jam oleh /pekerja yang terpercaya dan bekerja sesuai dengan SOP.

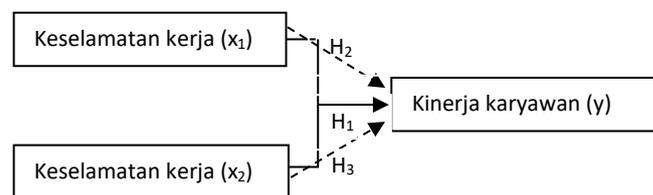
Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti dilihat dari tekak kerja yang besar, skill kerja yang sesuai dengan tugas kerja, budaya dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, gaji yg sanggup memenuhi kebutuhan hidup, hubungan kerja yang harmonisantar pekerja dan jaminan sosial yang diperoleh (Sinungan, 2005).

Hipotesis

Hal-hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan pada dasarnya berbeda-beda disetiap karyawan, karena hal tsb bisa timbul dari dalam dan luar karyawan seperti K3, lingkungan kerja. Usaha meningkatkan kinerja pegawai menjadi peran dalam pembentukan yg lebih besar melalui pendkatan yg memberikan arti terhadap K3 yang efektif dan adanya lingkungan keerja.

Faktor (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja bisa memicu pekerja agar bersikap danberperilaaku berbuat dan bekerja lebih maksimal lagi demi mencapai tujuan perusahaani, akan tetapi karyawan akan bekerja seoptimal mungkin bila perusahaan memperhatikannya.

PT. Surya Asbes Cement Group adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi berbagai jenis asbes semen. Perusahaan ini menggunakan bahan baku yang dikategorikan sebagai bahan kimia industri yang berbahaya bagi kesehatan karyawan. Kondisi tersebut memunculkan risiko terkait dengan tingkat kesehatan karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan dampak turunnya produktivitas kerja sehingga secara umum kinerja karyawan akan rendah.



Gambar 1. Kerangka hipotesis penelitian

Berdasarkan kerangka hipotesis pada gambar 2, maka dapat ditetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 Diduga kinerja karyawan sebagai variabel (Y) dipengaruhi yang signifikan secara simultan (K3) Keselamatan kerja sebagai variabel (X1) dan kesehatan kerja sebagai varibel (X2).

H2 Diduga ada pengaruh yg signifikan variabel Keselamatan kerja (X1) thadap kinerja karyawan (Y).

H3 Diduga ada pengaruh yg signifikan variabel Kesehatan keerja (X2) thadap kinerja karyaawa(Y).

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis linear berganda untuk menguji hipotesis. Analisis regresi linier berganda dapat digunakan apabila terdapat jumlah variabel independennya minimal 2 atau lebih. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* baik secara parsial maupun bersama-sama atau simultan. Analisis regresi linier berganda juga berguna untuk mengetahui variabel *independent* manakah yang paling berpengaruh terhadap variabel *dependent* dengan menggunakan atau menghitung persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel *dependent* (Terikat) (Kinerja Karyawan)
- a = Konstanta
- X1 = Variabel bebas (*independent*) (Keselamatan Kerja)
- X2 = Variabel bebas (*independent*) (Kesehatan Kerja)
- b1, b2 = Koefisien regresi

Uji Simultan (Uji F)

Analisis Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif atau negatifnya dan signifikan antara variabel-variabel Keselamatan kerja (X1) dan Kesehatan kerja (X2) secara simultan dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Analisis uji F dapat dihitung dengan menggunakan rumus dari Sugiyono (2010:257) :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (N - k - 1)}$$

Uji Parsial (Uji t)

Analisis Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dan mengetahui pengaruh variabel-variabel Keselamatan kerja (X1) dan Kesehatan kerja (X2) terhadap

Kinerja karyawan (Y) signifikan atau tidak. Rumus yang dipakai untuk penelitian ini yaitu :

$$t_{hitung} = \frac{b}{se}$$

Tabel 1. Pengukuran skor menggunakan skala Likert

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2011:20)

Dari penskoran skala *Likert* di atas, dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus (Supranto, 2000:64) :

$$c = \frac{X_n - X_1}{k}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi terhadap variabel penelitian merupakan pendekatan perhitungan statistik dengan mentabulasi dan menghitung data hasil penelitian sehingga menghasilkan output untuk menarik kesimpulan. Sifat-sifat data dapat diketahui dengan cara menghitung nilai central tendency (ukuran nilai central) yaitu nilai mean dan median.

Tabel 2. Nilai rata-rata variabel

No	Variabel	Rentang Mean Indikator
1	Kesehatan kerja	2,83 – 2,91
2	Keselamatan Kerja	2,78 – 3,15
3	Kinerja karyawan	2,80 – 3,02

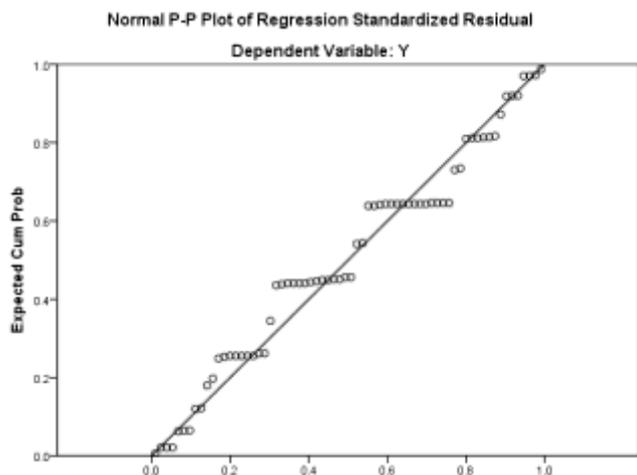
Sumber : data penelitian diolah

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah data tersebar dan mengikuti pola distribusi normal, berarti data tersebar tidak jauh dari nilai mean yang dihasilkan. Pengujian

normalitas data dilakukan dengan mengamati sebaran data pada grafik sebagai berikut:



Gambar 2 Uji Normalitas

Grafik di atas menunjukkan bahwa penyebaran data mengikuti pola garis melintang yang merupakan garis mean. Dengan demikian penyebaran data tidak menjauh dari nilai mean dan cenderung mengikuti pergerakannya. Kondisi tersebut dapat diartikan bahwa data yang ada dalam penelitian ini tersebar secara normal sehingga memenuhi asumsi normalitas data.

Uji Asumsi non Multikolinieritas, pengujian statistik menggunakan bantuan SPSS 13 dalam penelitian ini memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Asumsi Non Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Keselamatan Kerja (X ₁)	0,992	1,084
Kesehatan Kerja (X ₂)	0,992	1,084

Sumber : Data primer diolah

Data tersebut enunjukkan bahwa keseluruhan nilai VIF variabel bebas mempunyai nilai VIF < 10 dengan tolerance mendekati 1. Nilai tersebut menunjukkan bahwa data penelitian terbebas dari gejala multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap variabel *dependentyaitu* kinerja karyawan. Estimasi parameter atau koefisien regresi digunakan sistem pengolahan data dengan bantuan

program SPSS 18 yang hasilnya dapat dilihat pada ringkasan analisis statistik sebagai berikut:

Tabel 4. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Variabel	B	t _{hitung}	Sig
Keselamatan Kerja (X ₁)	0,736	3,868	0.000
Kesehatan Kerja (X ₂)	0,213	2,325	0.037
Kinerja (Y)			
Konstanta	= 1,138		
R	= 0,450		
R.Square	= 0,202		
F _{hitung}	= 8,241		
F _{tabel}	= 3,13		
Sig F	= 0,001		
t _{tabel}	= 1,99		

Sumber : data penelitian diolah

Persamaan regresi yang dihasilkan memberikan makna atau arti sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 1,138 menunjukkan bahwa kinerja karyawan cukup tinggi dalam persepsi responden sebelum adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (B₁, B₂ = 0). Hal tersebut menunjukkan bahwa pada dasarnya tingkat kinerja seorang buruh/karyawan berada pada posisi yang cukup tinggi.
- 2) Koefisien regresi pada variabel keselamatan kerja sebesar 0,736 menunjukkan bahwa pelaksanaan program-program keselamatan kerja mampu memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan . Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien yang bertanda positif. Dengan demikian dapat diartikan bahwa program-program keselamatan kerja yang dilaksanakan dengan baik dapat digunakan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi paada variabel kesehatan kerja sebesar 0,213 menunjukkan bahwa upaya perusahaan untuk menjaga kesehatan kerja baik melalui program-program kesehatan bagi karyawan maupun kesehatan lingkungan kerja memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien yang tidak bertanda negatif. Hal tersebut memiliki makna atau arti bahwa program-program kesehatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan dan Implikasi Penelitian

Secara keseluruhan hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas atau *independent* seperti keselamatan dan kesehatan kerja yang mengarah kepada pengertian dan makna bahwasannya ke2 model program manajerial SDM tsb, secara parsial berefek signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal tersebut berarti kebijakan manajemen untuk menjalankan program tersebut berdasarkan aturan yang berlaku maupun kesesuaian dengan harapan karyawan merupakan upaya yang sangat tepat untuk menunjang kinerja karyawan yang akan berdampak pada produktivitas. Faktor ini sejalan dengan didukungnya keseluruhan hipotesa yang ditetapkan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kontribusi kedua model program manajerial tersebut keselamatan dan kesehatan kerja (K3), yaitu sebesar 20,2% dalam membentuk kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan fasilitas berupa jaminan (K3) karyawan agar merasa aman bekerja serta dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja serta meningkatkan kenyamanan lingkungan bekerja sehingga karyawan merasa dilindungi saat kerja.

Sebagaimana diuraikan sebelumnya, hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan Sulistyarni, (2006); Okky, (2011); dan Malinasari, (2011) yang menunjukkan bahwa X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Persoalan perlindungan tenaga kerja terus ditingkatkan seiring dengan meningkatnya resiko kecelakaan kerja, terutama bagi perusahaan yang menggunakan berbagai bahan kimia berbahaya dalam proses produksinya. Resiko untuk terjadinya kecelakaan kerja bisa atau dapat dikarenakan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang aman bisa berbentuk seperti tindakan atau perilaku tenaga kerja yang tidak aman (Dessler, 1986). Kondisi demikian tentunya menuntut perusahaan agar perlindungan tenaga kerja dapat dipenuhi, paling tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah. Disamping sebagai

suatu kewajiban berkaitan dengan hak tenaga kerja, terjaminnya keselamatan tenaga kerja akan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat resiko kecelakaan kerja maupun hal-hal lain yang dapat mengganggu kesehatan karyawan di lingkungan kerja, hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, dan pada gilirannya akan meningkatkan efisiensi dalam proses manajerial perusahaan sendiri. Efisiensi tersebut berkaitan dengan menurunnya biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi karyawan dan pembayaran langsung berhubungan dengan fleksibilitas, kecelakaan/musibah lebih minimal dan adaptabilitas yang besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa memiliki.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan memiliki kewajiban untuk mempertahankan, bahkan meningkatkan kinerja karyawan yang telah berhasil dibangun. Dalam sudut pandang resiko kecelakaan kerja upaya ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kapasitas program yang terhubung dengan keselamatan dan kesehatan kerja ialah dalam penelitian ini maupun memperluas dengan pengembangan program lain yang menunjang seperti fasilitas asuransi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel *independen* keselamatan kerja (X1) dan variabel *independen* kesehatan kerja (X2) secara simultan atau parsial berpengaruh signifikan yang baik terhadap kinerja karyawan. Kontribusi yang diberikan variabel bebas keselamatan kerja dan kesehatan kerja cukup besar, artinya juga didapati bantuan dan sumbangan dari variabel lain diluar dalam penelitian. Hubungan dari keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan sifatnya searah atau positif yang cukup kuat.
- 2) Keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruhnya sifatnya positif yang berarti bahwa peningkatan program-program keselamatan kerja maupun kesehatan kerja akan

menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh dominan diberikan oleh keselamatan kerja didasarkan pada nilai koefisien regresi yang lebih besar dan probabilitas kesalahan (signifikansi) terkecil dibandingkan dengan variabel lain dalam penelitian ini.

B. Saran

Saran yang dapat penulis ajukan berdasarkan beberapa kesimpulan yang telah dirumuskan adalah sebagai berikut:

- 1) Perusahaan harus mempertahankan kebijakan pengurangan resiko kecelakaan kerja melalui berbagai program K3 karena secara empiris memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi produksi serta produktivitas kerja buruh/karyawan pada perusahaan secara umum.
- 2) Peneliti berikutnya perlu mengembangkan berbagai aspek yang terkait dengan penelitian ini dengan memperluas kajian sehingga lebih luas kesimpulan dan manfaat penelitian tentang keselamatan dan kesehatan kerja, mengingat resiko kerja dalam suatu perusahaan produksi tidak pernah dapat dihilangkan, bahkan cenderung meningkat. Pengembangan penelitian dapat dilakukan dengan cakupan tentang kesesuaian dengan standar pemerintah dan keterlibatan tenaga kerja/karyawan dalam perencanaan hingga proses pelaksanaan program-program tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gerry. 1986. *Personal Manajer*. Diterjemahkan oleh Agus Dharma 1986. *Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern*. Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Cetakan Ke - 1. Gunung Agung. Jakarta.
- Malinasari, N. 2011. *Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan*

Jaminan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. PJB UP Brantas Karangates-Kab. Malang), Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya Indonesia, Vol 1 No 1.

- Okky, A. S. 2011. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara di Yogyakarta*. Skripsi di Universitas Pembangunan Veteran Yogyakarta.
- Riduwan & Kuncoro. 2011. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Sama'mur. 1986. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Sinungan, M. 2005. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soepomo, Iman. 1985. *Hukum Perburuan Bidang Kesehatan Kerja*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Suardi, R. 2005. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Penerbit PPM, Jakarta.
- Sulistyarini, W. R. 2006. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV Sahabat Klaten*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri. Diambil pada 20 September 2015 dari idb4.wikispaces.com/file/view/rd4005.pdf
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.