

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan sebagai sumber daya 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.

Berdasarkan Undang – Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) menetapkan bahwa “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Yang dimaksud dengan pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi, yang memungkinkan pekerja berada dalam kondisi selamat dan sehat, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Selanjutnya, dikeluarkan Undang – Undang nomor 14 tahun 1969 pasal 9 bahwa “Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Karyawan yang bekerja memiliki hak atas keselamatan dan kesehatan yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang – undangan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan

dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

Kualitas sumber daya 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 penelitian 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 kerjanya, 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 tempat kerja.

PT PLN Area Kota Binjai merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Persero meliputi bidang listrik dan sebagainya. Kegiatan – kegiatan tersebut sangat berpotensi mengakibatkan kecelakaan bila tidak dilaksanakan secara berhati – hati. Dengan demikian, aspek keselamatan dan kesehatan perlu diimplementasikan secara maksimal mengingat PT PLN Area Kota Binjai dalam mencapai sasaran perusahaan berupaya untuk menghindarkan adanya kecelakaan. Namun hal tersebut masih belum dapat terpenuhi, sebab setiap tahunnya selalu saja terjadi kecelakaan di dalam pelaksanaan kerja.

Program kesehatan dan keselamatan kerja sudah berjalan di PT. PLN Area Kota Binjai. Program kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) meliputi pelatihan keselamatan, kontrol lingkungan kerja, pengawasan dan disiplin, publikasi keselamatan kerja, serta peningkatan kesadaran kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

Pelatihan keselamatan yang dilakukan oleh PT. PLN Area Kota Binjai khususnya devisi pekerja lapangan yang sering dilakukan yaitu pelatihan pemasangan *Bargainser* (Meteran listrik) dan perbaikan aliran listrik yang dilakukan setiap enam bulan sekali. Dampak dari pelatihan ini diharapkan membuat karyawan dapat lebih terampil untuk tidak terjadinya peristiwa tersengat listrik atau tersetrum. Selain itu juga pelatihan keselamatan dapat memberikan ilmu pengetahuan kepada karyawan supaya saat bekerja dapat lebih menguasai dan memahami pekerjaan yang akan dikerjakan. Perusahaan juga memastikan bahwa seluruh karyawan telah mendapat pelatihan secara keseluruhan.

Publikasi keselamatan kerja yang terdapat di PT. PLN Area Kota Binjai meliputi pemasangan rambu – rambu bahaya pekerjaan, cara pemakaian alat pelindung diri yang terpampang disetiap sudut ruang kerja, bahaya merokok, cara menggunakan peralatan yang benar dan aman, serta terdapat pesan – pesan keselamatan pada setiap ruang kerja yang dimasukan untuk diperhatikan oleh karyawan saat bekerja. Adanya publikasi keselamatan kerja, karyawan memperhatikan keselamatan saat bekerja berdampak pada tingkat kesehatan setiap individu.

Pengawasan dilakukan untuk meninjau dan melihat secara langsung kinerja karyawan. Apabila dalam melakukan pekerjaan karyawan tidak memenuhi standar

kerja terlebih hasil yang dihasilkan tidak memuaskan, maka karyawan tersebut akan diberikan teguran. Kemudian melanggar tata cara kerja akan diberikan surat peringatan yang disesuaikan dengan tingkat pelanggaran dari SP 1 sampai SP 3.

Peningkatan kesadaran kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang terdapat diperusahaan dimulai pada tingkatan yang rendah sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Tingkatan yang rendah dimulai pada pribadi karyawan seperti penggunaan alat pelindung diri saat bekerja, dengan begitu karyawan telah sadar terhadap kesehatannya. Tingkatan yang paling tinggi yaitu perusahaan melibatkan setiap karyawan untuk memberikan masukan – masukan terkait peningkatan kesadaran kesehatan dan keselamatan, karena hasil masukan – masukan tersebut dijadikan keputusan pembuatan program yang sesuai dengan karyawannya.

Kontrol lingkungan kerja perusahaan langsung dilakukan atasan, dengan begitu dapat tercapai lingkungan yang kondusif. Perusahaan sering melakukan kontrol secara rutin. Hal yang sering dilakukan pengecekan alat pelindung diri mulai dari sepatu, sarung tangan, helm, maske, dan kacamata dilakukan secara berkala. Persediaan harus digunakan secara rutin untuk menjaga peristiwa – peristiwa yang tidak diinginkan.

Berikut daftar kecelakaan dan kinerja karyawan dalam 5 tahun terakhir pada PT. PLN Area Kota Binjai :

Table 1.1
PT. PLN Area Kota Binjai
Jumlah karyawan yang sakit dan mengalami kecelakaan kerja
Tahun 2010-2014

NO	Tahun	Jumlah		Jumlah Karyawan
		Sakit	Kecelakaan	
1	2010	3	5	102
2	2011	4	6	101
3	2012	2	5	108
4	2013	5	8	105
5	2014	1	7	100

Sumber : Data PT. PLN Area Kota Binjai

Berdasarkan data Tabel 1.1 selama 5 tahun terakhir dapat di lihat bahwa jumlah kecelakaan paling besar terjadi pada tahun 2013 dari tahun ke tahun. Sakit dan kecelakaan maupun insiden lainnya yang masih banyak diakibatkan kelalaian karyawan yang belum berhati – hati dalam menjaga kesehatan fisik dan masih menunjukkan sikap yang tidak siap untuk melakukan hal – hal yang dibutuhkan dalam bekerja sehingga kecelakaan masih relatif tinggi dan menyebabkan terjadinya hal yang tidak diinginkan yang dapat menyebabkan cedera, gangguan kerja sehingga hilangnya jam kerja dan menurunnya kinerja karyawan.

Dari penjelasan tersebut masih menunjukkan kurangnya pengoptimalan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dapat menimbulkan peristiwa sakit dan kecelakaan masih sering terjadi dan masih mengganggu kegiatan kinerja. Dengan hal ini perlu ada perlindungan bagi karyawan. Berdasarkan keterangan – keterangan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN AREA KOTA BINJAI.**

1.2 Identifikasi Masalah

Seperti di uraikan di atas, harapan bagi seseorang karyawan biasanya di dasarkan pada keinginan seseorang agar dengan penghasilan yang diperolehnya dari perusahaan memberikan kepuasan terhadap kebutuhannya secara wajar, salah satu cara perusahaan memberikan kepuasan terhadap kebutuhan karyawan adalah dengan memberikan balas jasa yang adil dan wajar bagi para karyawannya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada karyawannya.

Dari uraian diatas, terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

1. Pelatihan keselamatan
2. Kontrol lingkungan kerja
3. Pengawasan secara langsung

1.3 Batasan Masalah

Pada penelitian ini, penulis hanya membahas tentang tujuan, manfaat, dan keterkaitan atas Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN AREA KOTA BINJAI.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan pemikiran di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut : “Apakah Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT PLN Area Kota Binjai”.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah : Untuk mengetahui pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Area Kota Binjai.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat atau sebagai masukan bagi pihak perusahaan mengenai pemberian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang lebih efektif dan efisien serta dapat melihat Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi penulis

Memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori yang telah diperoleh di bangku kuliah dan memperdalam pengetahuan penulis dalam masalah peranan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja serta hubungannya dengan motivasi kerja.

3. Bagi pembaca

Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat memperluas pola pikir pembaca, khususnya mengenai sistem balas jasa dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

4. Bagi Universitas HKBP Nommensen

Sebagai tambahan literatur keputusan dibidang penelitian mengenai pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2. 1 Tinjauan pustaka

2. 1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Hasibuan, **“Keselamatan dan Kesehatan Kerja (KKK) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik”¹**.

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi – instansi pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber – sumber daya manusia dan pihak – pihak lain dari kelembagaan swasta. Hal ini sejalan dengan pemikiran – pemikiran dunia dewasa ini yang menuntut perlunya kenyamanan dan keamanan manusia dalam bekerja. Pemikiran – pemikiran tersebut dilandasi oleh filosofi yang menjadikan manusia sebagai titik sentral dalam pembangunan nasional untuk mencapai tingkat kehidupan dan kesejahteraan yang lebih baik : material dan spiritual.

Berkaitan dengan hal tersebut, bahwa setiap perusahaan mempunyai tugas ganda yakni disamping memperoleh profit bagi perusahaan juga mempunyai tanggung jawab sosial terhadap lingkungan intern perusahaan. Lingkungan internal perusahaan antara lain adanya jaminan keamanan dalam bekerja dan upah yang layak. Bila hal ini telah dicapai, maka akan memberikan peluang bisnis ke depan yang lebih baik sehingga perusahaan akan lebih *survive* dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada.

¹H. Melayu S.P Hasibuan, **Manajemen Sumber daya Manusia**, Cetakan Keduabelas, Bumi Aksara, Jakarta. 2009, Hal.198

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) melindungi pekerja / buruh guna mewujudkan kinerja yang optimal. Upaya tersebut dilakukan dengan tindakan pencegahan untuk memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, bagaimana upaya pemeliharaan kerja yang sehat dan menunjukkan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting bagi perusahaan karena beberapa alasan, yaitu :

1. Alasan perekonomian
2. Alasan berdasarkan Undang – Undang
3. Alasan Ekonomi

Perwujudan program K3 yang ditujukan sebagai program perlindungan khusus bagi tenaga kerja adalah Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yaitu suatu program perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Program jamsostek lahir dan dilegitimasi dalam Undang – Undang Nomor 3 tahun 1992, meliputi :

1. Jaminan kecelekaan kerja
2. Jaminan hari tua
3. Jaminan kematian
4. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Jamsostek merupakan instrumen atau alat untuk mencegah dan mengurangi resiko yang mungkin terjadi pada karyawan. Program jamsostek harus diimplemmentasikan perusahaan karena memiliki konsekuensi hukum apabila dilanggar.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus diterapkan dan dilaksanakan disetiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja adalah setiap tempat yang didalamnya terdapat 3 (tiga) unsur :

1. Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomi maupun usaha sosial
2. Adanya sumber bahaya
3. Adanya tenaga kerja yang bekerja didalamnya, baik secara terus – menerus maupun hanya sewaktu – waktu.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu spesialisasi tersendiri, karena didalam pelaksanaannya disamping dilandasi oleh peraturan perundang – undangan juga dilandasi oleh ilmu – ilmu tertentu, terutama ilmu teknik dan medik. Demikian pula keselamatan dan kesehatan kerja merupakan masalah yang mengandung banyak aspek, misalnya hukum, ekonomi maupun sosial.

Ketentuan pokok tentang perlindungan tenaga kerja tercantum dalam UU Nomor 14 tahun 1969 dan UU Nomor 1 tahun 1970 serta peraturan – peraturan lain yang melengkapinya. Dalam ketentuan tersebut, khususnya dalam pasal 9 dan 10 dicantumkan beberapa hal yaitu, tiap tenaga kerja mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral manusia serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Pemerintah membina perlindungan kerja yang mencakup :

- a. Norma Keselamatan Kerja
- b. Norma Kesehatan Kerja dan Higene Perusahaan atau Hiperkes
- c. Norma Kerja
- d. Pemberian ganti kerugian perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan.

Menurut Panggabean, **“Kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit maupun kecelakaan. Oleh karena itu, program keselamatan dan kesehatan kerja perlu di laksanakan secara efektif oleh suatu perusahaan, karena hal ini dapat menurunkan frekuensi kecelakaan”**².

Kesehatan dan keselamatan kerja perlu terus di bina agar dapat meningkatkan kualitas kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Dalam buku Umar, Lester mengemukakan: **“ Cara-cara agar pembinaan dapat berjalan dengan baik, yaitu :**

- a. **Tanamkan dalam diri karyawan keyakinan bahwa mereka adalah pihak yang paling menentukan dalam pencegahan kecelakaan.**
- b. **Tunjukkan pada karyawan bagaimana mengembangkan perilaku kerja yang aman.**
- c. **Berikan teknik pencegahan kecelakaan secara spesifik.**
- d. **Buatlah contoh yang baik.**
- e. **Tegakkan standar keselamatan kerja secara tegas”**³.

Dengan adanya cara pembinaan, diharapkan pekerjaan menjadi lebih produktif. Oleh karena itu gangguan – gangguan seperti kelelahan dan lingkungan kerja yang tidak nyaman perlu di perkecil semaksimal mungkin.

A. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau di kenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan

²Mutiara Panggabean, **Manajemen Sumber daya Manusia**, Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004, hal.119

³Husein Umar, **Riset Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketujuh. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 2005, Hal.18

industri ini secara umum dapat diartikan : “suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan semua proses yang telah diatur dari suatu aktivitas”. Ada 4 (empat) faktor penyebabnya, yaitu :

- a. Faktor manusianya
- b. Faktor material / bahan / peralatan
- c. Faktor bahaya / sumber bahaya
- d. Faktor yang dihadapi (pemeliharaan / perawatan mesin – mesin)

Disamping ada sebabnya, maka suatu kejadian juga akan membawa akibat.

Akibat dari kecelakaan industry ini, dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

- a) Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain :
 1. Kerusakan / kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan
 2. Biaya pengobatan dan perobatan korban
 3. Tunjangan kecelakaan
 4. Hilangnya waktu kerja
 5. Menurunnya jumlah mutu produksi

- b) Kerugian yang bersifat non ekonomis

Pada umumnya berupa penderitaan manusia, yaitu tenaga kerja yang bersangkutan baik itu berupa kematian, luka / cedera berat maupun luka ringan.

Pada dasarnya program keselamatan dirancang untuk menciptakan lingkungan dan perilaku kerja yang menunjang keselamatan dan keamanan itu sendiri, dan membangun serta mempertahankan lingkungan kerja fisik yang aman, yang dapat dirubah untuk mencegah terjadinya kecelakaan.

Megginson dalam Mangkunegara, **“keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan kerusakan atau kerugian**

di tempat kerja”⁴. Oleh karena itu program keselamatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan, baik swasta maupun instansi pemerintahan. Karena adanya program keselamatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan kelangsungan aktivitas dapat berjalan dengan baik.

Kebijakan dan keputusan manajemen keselamatan yang salah, faktor pribadi, dan lingkungan merupakan penyebab kecelakaan. Faktor-faktor tersebut berakibat pada kondisi kerja yang tidak aman dan/atau tindakan karyawan yang tidak aman.

Menurut mondy, **“Program-program keselamatan bisa mencapai tujuan dengan 2 cara utama yaitu berfokus pada :**

a. Tindakan karyawan yang tidak aman

Pendekatan pertama dalam program keselamatan adalah menciptakan lingkungan psikologis dan sikap karyawan yang meningkatkan keselamatan. Jika para karyawan secara sadar atau tidak sadar berpikir tentang keselamatan, kecelakaan pun menurun.

b. Kondisi kerja yang tidak nyaman

Pendekatan kedua dalam rancangan program keselamatan adalah mengembangkan dan memelihara lingkungan kerja fisik yang aman. Di sini, mengubah lingkungan kerja adalah fokus untuk mencegah kecelakaan”⁵.

Pencegahan kecelakaan kerja membutuhkan program keselamatan, agar karyawan dapat merasa terlindungi dari perusahaan yang mempekerjakannya. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Untuk mengurangi kecelakaan yang diakibatkan kecenderungan karyawan untuk berperilaku dan bersikap yang tidak diinginkan.

Menurut Suma’ur dalam Astuti, **“ Indikator keselamatan kerja meliputi :**

⁴Anwar Prabu Mangkunegara, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan Kesebelas, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2013, hal.161

⁵ R. Wayne Mondy, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Erlangga, Jakarta, 2008, hal.85

1. Tempat kerja

Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktivitas kerjanya.

2. Mesin dan peralatan

Mesin dan peralatan merupakan bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat”⁶.

Oleh karena itu, program keselamatan kerja dan memperhatikan indikator dari keselamatan kerja perlu dilaksanakan secara efektif oleh suatu perusahaan, karena hal ini dapat menurunkan frekuensi kecelakaan. Disamping itu dapat juga meningkatkan kinerja karyawan.

B. Kesehatan kerja

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

Tujuan kesehatan kerja adalah :

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan kerja yang setinggi – tingginya baik fisik, mental maupun sosial
- b. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan tenaga kerja
- c. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja
- d. Meningkatkan produktivitas kerja

Sumber – sumber bahaya bagi kesehatan tenaga kerja adalah :

a) Faktor fisik yang dapat berupa :

1. Suara yang terlalu bising

⁶Okky Suli Astuti, **Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Indomira Citra Tani Nusantara di Yogyakarta**, skripsi Sarjana Ekonomi Pembangunan Nasional Veteran, Yogyakarta, 2011, hal.13

2. Suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah
3. Penerangan yang kurang memadai
4. Ventilasi yang kurang memadai
5. Radiasi
6. Getaran mekanis
7. Tekanan udara yang terlalu tinggi atau terlalu rendah
8. Bau – bauan di tempat kerja
9. Kelembapan udara

b) Faktor kimia yang dapat berupa :

1. Gas / uap
2. Cairan
3. Debu – debu
4. Butiran Kristal dan bentuk – bentuk lain
5. Bahan – bahan kimia mempunyai sifat racun

c) Faktor biologis yang dapat berupa :

1. Bakteri virus
2. Jamur, cacing dan serangga
3. Tumbuh – tumbuhan dan lain – lain yang hidup / timbul dalam lingkungan kerja.

d) Faktor fatal yang dapat berupa :

1. Sikap badan yang tidak baik pada waktu kerja
2. Peralatan yang tidak sesuai atau tidak cocok dengan tenaga kerja
3. Gerak yang senantiasa berdiri atau duduk
4. Proses, sikap dan cara kerja yang monoton

5. Beban kerja yang melampaui batas kemampuan

e) Faktor psikologis yang dapat berupa :

1. Kerja yang terpaksa / dipaksakan yang tidak sesuai dengan kemampuan
2. Suasana kerja yang tidak menyenangkan
3. Pikiran yang senantiasa tertekan terutama karna sikap atasan / teman kerja yang tidak sesuai
4. Pekerjaan yang cenderung lebih mudah menimbulkan kecelakaan.

Sehat berarti dalam keadaan baik seluruh badan serta bagian-bagiannya, bebas dari sakit dan waras. Kesehatan merupakan unsur penting agar kita dapat menikmati hidup yang berkualitas, baik dirumah maupun didalam pekerjaan.

Menurut Megginson dalam Mangkunegara , **Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja**⁷.

Program kesehatan merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh sebuah organisasi baik itu swasta atau pun instansi pemerintahan. Sebab dengan adanya program kesehatan akan menguntungkan karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen karena lingkungan kerja yang sehat.

Health and Safety Executive (HSE) dalam buku Ridley menyatakan bahwa, **“Kesehatan juga menjadi faktor penting dalam menjaga kelangsungan hidup sebuah organisasi”**⁸.

Masalah yang timbul dalam bidang kesehatan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ini mungkin akan menurunkan efektivitas perusahaan secara drastis.

⁷Anwar Prabu Mangkunegara, **Op.Cit**, hal.161

⁸Jhon Ridley, **Op.Cit**, hal.123

Kesehatan hanya dapat dicapai melalui kebersihan lingkungan kerja sampai gaya hidup yang sehat.

Heidjrachman dan Husnan mengemukakan bahwa, **“Kesehatan karyawan bisa terganggu karena penyakit, stress, maupun kecelakaan kerja”**⁹. Dengan adanya program kesehatan kerja, diharapkan karyawan menjadi lebih produktif, seperti ; jarang absen.

Menurut Heidjrachman dan Husnan, **“program kesehatan fisik di buat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen berikut ini :**

- 1. Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali bekerja.**
- 2. Pemeriksaan keseluruhan para karyawan kunci secara periodik.**
- 3. Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.**
- 4. Tersedianya peralatan dan staf medis yang cukup.**
- 5. Pemberian perhatian yang sistematis dan preventif terhadap masalah ketegangan industri.**
- 6. Pemeriksaan sistematis dan periodik terhadap persyaratan-persyaratan sanitasi yang baik.**

Disamping memperhatikan keseluruhan fisik karyawan, usaha menjaga kesehatan mental agar tetap baik, perlu pula di lakukan. Kondisi mental seseorang sangat mempengaruhi prestasi kerjanya.

Menurut Heidjrachman dan Husnan, **“Untuk membuat kesehatan mental perlu dilakukan :**

- 1. Tersedianya psikiatrist untuk konsultasi**
- 2. Kerjasama dengan psikiatrist diluar perusahaan atau yang ada lembaga-lembaga konsultasi**
- 3. Mendidik para karyawan perusahaan tentang arti pentingnya kesehatan mental.**
- 4. Mengembangkan dan memelihara program-program “human relation” yang baik”**¹⁰.

⁹Heidjrachman Ranuoandojo dan Suad Husnan, **Manajemen Personalia**, Edisi Keempat, BPFE – Yogyakarta, Yogyakarta, 2002, hal.261

¹⁰ Ibid., Hal.265

Kondisi mental yang buruk akan ditunjukkan dari tinggi kecelakaan, sering tidak masuk kerja atau telat datang, tinggi perputaran tenaga kerja, buruknya hubungan atasan dengan bawahan atau dengan rekan-rekan kerja. Beberapa situasi dan kondisi pekerjaan, baik tata letak tempat kerja atau material-material yang digunakan, menghadirkan resiko yang lebih tinggi dari pada normal, terhadap kesehatan.

Kondisi kerja yang baik merupakan potensi untuk mendapat produktivitas yang baik pula. Suatu pekerjaan mengharuskan kinerja yang baik, hanya dapat dilakukan oleh karyawan yang memiliki kesehatan yang prima. Dan jika yang terjadi adalah sebaliknya, maka karyawan akan kurang produktif dalam mengerjakan pekerjaannya.

2.1.2 Proses Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam mengantisipasi kecelakaan dan kesehatan kerja karyawan perusahaan memerlukan manajemen yang mengawasi program keselamatan dan kesehatan kerja yang telah dibuat dalam perlindungan karyawan.

Dengan adanya manajemen kesehatan dan keselamatan kerja tentu karyawan yang bekerja merasa dilindungi oleh perusahaan dengan hal ini tentu karyawan akan semakin semangat dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang diinginkan oleh setiap perusahaan.

Sementara itu flippo dalam Panggabean, “ **Tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat dicapai, jika ada unsur-unsur yang mendukung, yaitu :**

1. Dukungan manajemen puncak

Manajemen puncak harus memberi dukungan aktif pada program keselamatan agar program itu tetap hidup dan menjadi efektif.

2. Pengangkatan seorang direktur keselamatan

Agar program dapat dilaksanakan dengan baik, perlu diangkat seorang pemimpin yang bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan dan mengendalikannya.

3. Perekrutan suatu pabrik dan operasi yang aman

Rekayasa yang sehat dan berorientasi ke masa depan tentulah harus menjadi syarat pokok dari setiap usaha keselamatan.

4. Pendidikan semua karyawan untuk bertindak secara aman

Sebagian besar program keselamatan harus mengutamakan proses pendidikan karyawan untuk bertindak, berfikir dan bekerja dengan aman.

5. Pengadaan dan penyimpanan catatan

Pemimpin mengadakan dan menyimpan catatan-catatan yang diteliti sehubungan dengan jumlah kecelakaan, penyakit yang ditimbulkan pekerja, dan hilangnya hari-hari kerja.

6. Analisa kecelakaan

Sebagaimana telah dikemukakan diatas, sebab-sebab dari kecelakaan dapat dibagi kedalam beberapa kategori, yakni kategori kekurangberesan pabrik, peralatan, bahan-bahan, dan lingkungan kerja umum.

7. Kontes keselamatan

Kontes keselamatan dapat dianggap sebagai satu bentuk pendidikan karyawan, tetapi keduanya mempunyai perbedaan besar dalam pendekatan sehingga memerlukan pembahasan secara terpisah.

8. Pelaksanaan peraturan

Pendekatan pokok terhadap suatu program keselamatan pada hakikatnya haruslah bersifat positif, tetapi adalah naif untuk mengatakan tidak ada gunanya tindakan disipliner, peringatan, denda, pemberhentian sementara dan pemecahan dalam keadaan tertentu sangat tepat digunakan untuk mengefektifkan suatu program keselamatan.

Dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, serta memperhatikan unsur-unsur yang mendukung program keselamatan dan kesehatan kerja tentu perusahaan akan mendapat peningkatan semangat kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

2.1.3 Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* yang menurut *The Scribner – Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada, berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “entries” yaitu : (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar; (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; dan (4) melakukan sesuatu yang diharap oleh seseorang atau mesin.

Kinerja ditentukan oleh faktor – faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat – tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan – rintangan yang mengandalkan karyawan itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

Ada beberapa faktor – faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu tenaga kerja terhadap kontribusinya ke organisasi / perusahaan yaitu : 1. Kemampuan mereka, 2. Motivasi, 3. Dukungan yang diterima, 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan 5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Evaluasi kinerja yang dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja, performance rating, performance assessment, employee evaluation, merit, efficiency rating, service rating, pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi job performance. Performance evaluation berkaitan dengan kinerja dan pertanggung jawaban karyawan pada perusahaan.

Hal – hal yang perlu dilakukan dalam mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Penetapan indikator kinerja dengan memperhatikan :
 1. Karakteristik indikator kinerja yang baik
 - a. Terikat pada tujuan program dan menggambarkan pencapaian hasil
 - b. Terbatas pada hal – hal yang perlu mendapat prioritas
 - c. Terpusat pada hal – hal yang vital dan penting bagi pengambilan keputusan
 - d. Terkait dengan sistem pertanggungjawaban yang memperhatikan hasil

2. Pertimbangan utama penetapannya bahwa indikator kinerja harus :
 - a. Menggambarkan hasil atau usaha pencapaian hasil
 - b. Merupakan indikator didalam wewenangnya
 - c. Mempunyai dampak negative yang rendah
 - d. Digunakan untuk menghilangkan insentif yang sudah ada
 - e. Ada pengganti atau manfaat yang lebih besar jika menghilangkan insentif.
- b. Cara pengukuran kinerja

Keberhasilan ataupun kegagalan manajemen dapat diukur dengan melakukan :

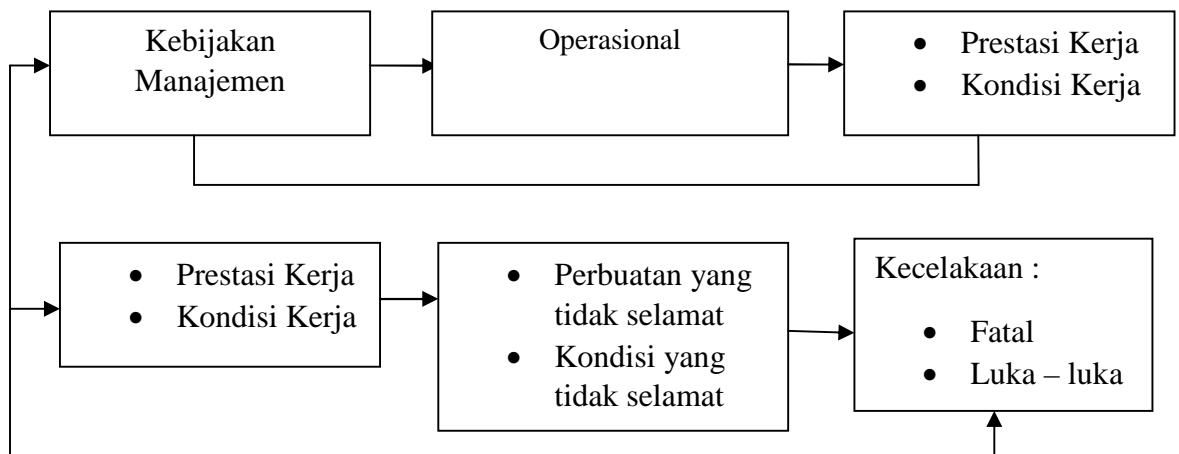
 1. Perbandingan antara kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan
 2. Perbandingan antara kinerja nyata dengan hasil yang diharapkan
 3. Perbandingan antara kinerja nyata tahun ini dengan tahun – tahun sebelumnya
 4. Perbandingan kinerja suatu perusahaan dengan perusahaan lain yang unggul dibidangnya
 5. Perbandingan capaian tahun berjalan dengan rencana dalam tren pencapaian.

2.1.4 Keterkaitan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang aman menjadikan tenaga kerja atau karyawan menjadi sehat dan produktif. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Bila terjadi banyaknya kecelakaan , maka akan berpengaruh terhadap peningkatan absensi karyawan

yang berkaitan dengan penurunan produksi perusahaan yang diakibatkan tidak optimalnya kinerja karyawan.

Program Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada dasarnya menuju pencapaian keselamatan optimal yang memungkinkan meminimalkan terjadinya kecelakaan. Tujuan dan sasaran manajemen K3 adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efektif dan produktif.



Gambar 2.1

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Berdasarkan penjelasan dan gambar diatas dapat dikatakan bahwasannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak hanya bertujuan mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja tapi juga memiliki visi dan misi jauh ke depan yang bertujuan mewujudkan tenaga kerja yang sehat, selamat, produktif serta sejahtera dalam memiliki kinerja yang optimal

Secara umum, digunakan dua kriteria utama dalam menentukan faktor penilaian karya pegawai (kinerja) yakni, bahwa faktor tersebut harus relevan dengan pelaksanaan tugas – tugas jabatan (*job relatedness*) serta dapat diukur (*measurable*). Menurut Wungu “*performance* atau prestasi kerja sebagai hasil dari 3 (tiga) hal, yaitu :

1. **Kemampuan atau ability dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi (*capacity to perform*)**
2. **Kemauan, semangat, hasrat atau motivation dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*willingness to perform*)**
3. **Kesempatan untuk berprestasi (*opportunity to perform*)”¹¹.**

Tolak ukur kinerja atau *performance standard* disusun berdasarkan tiga kriteria umum, yaitu QQC atau singkatan dari *Quantity, Quality, Cost*. Dalam penerapannya, ketiga kriteria umum QCC tersebut dapat digunakan seutuhnya secara bersama – sama, atau cukup dipakai dua kriteria umum, atau bahkan untuk alasan kemudahan dalam penerapannya, maka dapat digunakan satu kriteria umum saja. Perincian penjelasan mengenai ketiga kriteria umum QQC yang dapat digunakan dalam penetapan tolak ukur kinerja jabatan (*job performance standard*) ataupun tolak ukur kinerja unit kerja organisasi (*organizational unit performance standard*) tersebut adalah :

1. Quantity (kuantitas) yakni, segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.
2. Quality (kualitas) yakni, segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.

¹¹ Wungu, **Merit System Suatu Pengukuran Kinerja**, Edisi Pertama, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2003, hal.46

3. Cost (biaya) yakni, segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah biaya, peralatan, bahan, waktu atau sumber daya perusahaan yang terpakai untuk menghasilkan satu satuan hasil kerja.

2.2 Tinjauan Empiris

1. Mahardika, melakukan penelitian tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (persero) Unit Bisnis Strategis Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban (UBSP3B) Region Timur dan Bali. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa program K3 mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga penerapan program K3 yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Rijuna Dewi, melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ecogreen Oleochemicals Medan Plan “. Peneliti menyimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) serta dapat memprediksi variabel dependen (Kinerja Karyawan) secara parsial melalui uji t dengan tingkat signifikan $< 0,005$ dan nilai t hitung $>$ tabel pada taraf signifikansi 5%.

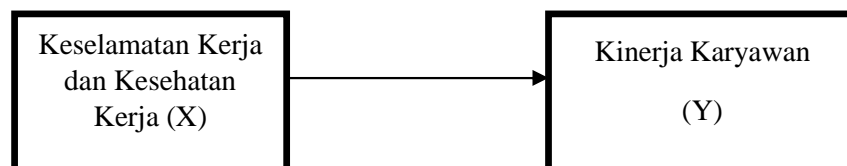
2.3 Kerangka berpikir

Kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan yang selanjutnya dianalisis secara sistematis tentang hubungan antar variabel yang telah diteliti.

Hasibuan dan Yuli menegaskan, “**Apabila perusahaan memberikan perhatian pada keselamatan dan kesehatan kerja maka perhatian tersebut selaras dengan fungsi manajemen pemeliharaan sumber daya manusia, yaitu ; mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tujuan perusahaan**”¹².

Peningkatan-peningkatan dalam hal ini akan menghasilkan meningkatnya kinerja karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.

Program keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk menjaga fisik karyawan, jadi jaminan akan keselamatan dan kesehatan kerja perlu diterapkan setiap perusahaan, baik swasta maupun instansi pemerintahan. Bila karyawan merasa aman dan nyaman, selalu di perhatikan dan di berikan penghargaan akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Dan hal ini otomatis akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.



Gambar 2.1
Kerangka berpikir

2.4 Rumusan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah: “ Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT PLN Area Kota Binjai”.

¹²Sri Budi Cantika Yuli, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, UMM Press, Malang, 2005, hal.219

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, lokasi yang dipilih sebagai objek penelitian adalah PT PLN Area Kota Binjai.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono, **“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”**¹³. Adapun populasi penelitian adalah sebanyak 100 responden. Kuesioner akan diberikan langsung kepada responden, kemudian akan diterima kembali pada waktu yang disepakati oleh responden.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono, **“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”**¹⁴.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengambilan sampel *“purposive sampling”*, Menurut Mardalis purposive sampel adalah **“penggunaan teknik sampel ini mempunyai suatu tujuan atau dilakukan dengan sengaja, cara penggunaan sampel ini**

¹³Ibid, hal 115

¹⁴Ibid, hal 116

diantara populasi sehingga sampel tersebut dapat mewakili karakteristik populasi yang telah dikenal sebelumnya”¹⁵.

Yang menjadi pertimbangannya adalah karyawan yang menjadi sampel haruslah karyawan yang memiliki peluang besar mengalami kecelakaan dan gangguan kesehatan saat bekerja. Jadi, jumlah responden ada 22 orang. Kuesioner akan diberikan langsung kepada responden, kemudian akan diterima kembali pada waktu yang disepakati dengan responden

3.3 Defenisi Operasional

a) Variabel Independen (X) : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah menunjuk kepada kondisi – kondisi fisiologis – fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

b) Variabel Dependen (Y): Kinerja karyawan pada PT PLN Area Kota Binjai

Tabel 3.1
Definisi Operasional

NO	Variabel	Keterangan	Indikator	Skala
1	Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (X)	Kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja dan kondisi yang bebas dari gangguan	1. Pelatihan keselamatan 2. Kontrol Lingkungan Kerja 3. Pengawasan dan	Likert

¹⁵ Mardalis, **Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal**, Edisi Pertama, Cetakan Keduabelas: Bumi Aksara, Jakarta, 2001, hal 58

		disik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.	Disiplin 4. Publikasi Keselamatan Kerja 5. Peningkatan Kesadaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja	
2	Kinerja Karyawan (Y)	perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.	1. Inisiatif 2. Tanggung jawab 3. Kerjasama 4. Ketelitian 5. Kedisiplinan	Likert

3. 4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian adalah :

a. Studi dokumentasi

Penulisan mengambil bahan-bahan pustaka yang diambil dari beberapa buku untuk menunjang teori yang digunakan.

b. Kuesioner

Yaitu dengan memberikan angket yang berisi daftar pertanyaan / pernyataan kepada beberapa responden untuk dijawab, sehingga dalam hasil pengumpulan anggapan dan pendapat mereka, dapat ditarik suatu kesimpulan tentang permasalahan yang dihadapi.

c. Observasi

Yaitu pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian

3. 5 Analisis Data

Metode statistik analisa regresi linear berganda digunakan dalam menguji hasil penelitian ini. Dimana hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menuju hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini, diperhitungkan statistik menghubungkan Model Analisa Regresi untuk menguji Hipotesis yaitu pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan, persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y= a + bx+ e$$

Keterangan :

Y = Kinerja kerja karyawan

a = konstanta

b = Koefisien Regresi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

X = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

e = Standar Error

3. 5.1 Pengujian Kualitas Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid, apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta mampu mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat.

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan tidak valid. Sebaliknya,

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan valid. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk menguji data yang valid setelah menggunakan alat kuesioner.

b. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Suatu instrument dikatakan realibel, apabila instrument tersebut digunakan untuk subjek yang sama dalam waktu dan kondisi yang berbeda tetap menunjukkan hasil yang sama. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner dinyatakan reliable. Sebaliknya, Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Uji validitas dan realibilitas ini diukur dengan menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS 20 for Window*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Pengujian ini digunakan untuk melihat dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Setelah model regresi yang sudah memenuhi syarat asumsi klasik tersebut, maka akan digunakan untuk menganalisis regresi melalui pengujian hipotesis

b. Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan yang lain. Jika residual pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika beda maka disebut heteroskedastisitas. Model yang paling baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.2 Uji Hipotesis

a. Uji koefisien determinasi (R^2) atau R-Square

Koefisien determinasi (R^2) atau R-Square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas (Juliandi, 2013 : 180).

Koefisien determinan berkisar antara ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, bila R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan bila R^2 semakin kecil mendekati nol (0) maka dapat dikatakan semakin kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

b) Uji t yaitu secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh K3 melalui Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja sebagai variabel bebas terhadap Kinerja sebagai variabel terikat.

$H_0 : b_1 = 0$ artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y)

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

