

## PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA SERTA PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT OPERASIONAL REDRYING & THRESHING KAREB BOJONEGORO

Oktavian Teguh Purnama  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya  
Email :oktavian.teguh.p@gmail.com

Yoyok Soesatyo  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya  
Email :yoyoksoesatyo3@gmail.com

### Abstract

*The high employee performance indicates there possibility an accident level are also high. That is necessary to apply and their affirmation of the implementation of occupational safety and health. This study aimed to analyze the influence of occupational safety and health and training on employee performance. The samples in this study using non-probability sampling technique. The sample consisted of 238 respondents employees of Cooperative KAREB Bojonegoro. The data collection is done by using a questionnaire. After that tested the validity, reliability and data analysis technique processed using SPSS version 18. The results of this study show that health and safety significant positive effect on employee performance, job training significant positive effect on employee performance. Simultaneousl. health , safety and job training significantly influence employees performance amounted to 78,3%, while the remaining 21,7% is explained by other factors.*

**Keywords :** Health and Work Safety, Vocational Training, Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Adanya persaingan yang semakin kompetitif menjadikan setiap perusahaan harus meningkatkan kemampuan yang dimiliki, salah satunya karyawan. Karyawan merupakan aset yang paling berharga bagi sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan setiap perusahaan memiliki keunggulan tersendiri dalam kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan. Salah satu langkah yang dilakukan perusahaan untuk menghadapi persaingan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kendati demikian, adanya kinerja karyawan yang semakin tinggi mengindikasikan terjadinya kecelakaan kerja yang semakin tinggi pula. Hal tersebut dibuktikan oleh data dari International Labour Organisation (ILO) sebagaimana yang diungkapkan oleh Muhaimindalam (Beritasatu.com, 2013). Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa kecelakaan kerja di dunia yang mengakibatkan korban fatal kurang terdapat 600 kasus setiap hari, adapun di Indonesia

kecelakaan kerja fatal yang terjadi adalah setiap 100.000 tenaga kerja terdapat 20 orang terkena kecelakaan kerja fatal.

Data tersebut didukung dengan data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana yang diungkapkan dalam (Tempo.co, 2013) yakni pada tahun 2010, di Indonesia terdapat 98.000 kasuskecelakaan kerja dengan korban meninggal sebanyak 1.200 orang. Tahun 2011, terdapat 99.000 kasus kecelakaan dengan korban meninggal sebanyak 2.218 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap hari di Indonesia terdapat 6 orang meninggal akibat kecelakaan kerja.

Adanya fenomena tersebut, maka perlu diterapkan dan adanya penegasan tentang pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keselamatan kerja merupakan upaya penyelamatan bagi para pekerja industri dengan tujuan supaya tidak menderita adanya kerusakan fisik yakni cacat badan sebagai akibat dari kesalahan

kerja yang tidak menggunakan alat pengaman (Ismanthono, 2010:153). Kesehatan kerja didefinisikan oleh komisi bersama antara ILO dan World Health Organization (WHO) pada tahun 1950 yakni sebagai perlindungan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial para karyawan pada seluruh jabatan dengan sebaik-baiknya (Harrington dan Gill, 2005:3). Adapun pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini didasarkan pada tiga alasan pokok yakni moral, hukum, dan ekonomi (Kusuma dan Darmastuti, 2010). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan baik dan sesuai dengan prosedur pada dasarnya dapat memberikan manfaat dan dapat meminimalisir pengeluaran perusahaan dalam membiayai karyawan akibat kecelakaan kerja.

Menurut Mangkunegara (2001:163) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Penelitian yang dilakukan oleh Husni (2012) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Gabriel et al.,(2013) yang menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan P.Katsuro et al., (2010) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Namun, penelitian yang dilakukan Cudjoe (2011) dan Ezekiel M. Makor et al., (2012) menyatakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini

dikarenakan komitmen karyawan terhadap pentingnya program K3 sangat lemah sebab karyawan menganggap penerapan program K3 yang diterapkan manajemen kurang tepat sasaran. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk perbandingan dengan penelitian terdahulu karena kondisi K3 di perusahaan yang diteliti berbeda.

Selain adanya penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), juga pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mempertahankan perkembangan dunia bisnis yang mengalami persaingan kompetitif. Menurut Mangkunegoro (2001) dalam Boe (2014) pelatihan merupakan usaha-usaha yang direncanakan dan diselenggarakan agar dapat mencapai penguasaan pengetahuan, sikap-sikap, dan skill anggota di organisasi. Sembiring (2010:55) menyatakan pelatihan sebagai metode untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan para karyawan. Pelatihan yang dilaksanakan dengan baik akan bermanfaat bagi organisasi. Karena manfaat pelatihan adalah memperbaiki.

Produktivitas tenaga kerja karena kurangnya keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Pelatihan dapat dilakukan terhadap setiap karyawan yang ada di perusahaan akan tetapi, lebih terasa manfaatnya jika dilakukan terhadap karyawan operasional.

Karyawan operasional adalah yang lebih banyak membutuhkan pelatihan teknis, karena karyawan operasional lebih banyak melakukan kegiatan yang sifatnya rutin atau day to day dibanding dengan karyawan di level lainnya. Penelitian Zahid (2013), menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Dan ini diperkuat oleh penelitian Leonardo (2013) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Unit operasional Redrying & Threshing KAREB Bojonegoro merupakan salah satu badan usaha yang bergerak di bidang

pengeringan dan pengolahan tembakau serta bumbu rokok yang bekerja sama dengan beberapa perusahaan rokok daerah serta perusahaan rokok multinasional seperti PT. BAT Indonesia, Tbk. dan PT. HM Sampoerna, Tbk. Sampai saat ini Unit operasional Redrying & Threshing KAREB Bojonegoro mengelola 3 unit mesin redrying berkapasitas total 4,5 ton perjam serta unit threshing berkapasitas 5 ton per jam. Seiring dengan meningkatnya permintaan produksi tembakau kering siap olah, unit operasional Redrying & Threshing KAREB Bojonegoro menuntut untuk karyawan bekerja lebih ekstra, yang tentunya memiliki beban kerja yang cukup tinggi sehingga resiko kecelakaan kerja yang dihadapi oleh para pekerja juga tinggi.

Berdasarkan keterangan dari Bapak Imam selaku Kepala Seksi Sistem Manajemen SDM, pada aktivitas sehari-hari karyawan unit Redrying & Threshing KAREB Bojonegoro masih terlihat hasil kerja yang fluktuatif tidak mengalami peningkatan yang konsisten. Padahal perusahaan telah menerapkan program-program yang dapat memacu kinerja karyawan. Salah satunya adalah program kesehatan dan keselamatan kerja. Program keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan untuk mengantisipasi dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah tentang K3 pada pasal 3 ayat 1 Undang-Undang No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan kewajiban pengusaha melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya yang dihadapi.

Namun fakta dilapangan menunjukan bahwa tidak sedikit karyawan yang sering lalai dalam hal penggunaan peralatan penunjang keselamatan kerja. Karyawan yang di dominasi perempuan ini sering tidak menggunakan sepatu serta sarung tangan dalam melaksanakan pekerjaan. Lalu pada bagian gudang juga banyak dijumpai karyawan yang lalai tidak menggunakan

sarung tangan dan sepatu safety. Mereka cenderung menggunakan sepatu kets atau sepatu olah raga biasa dengan alasan lebih praktis. Hal ini tentu saja dapat memicu berbagai kecelakaan kerja dalam proses operasionalnya.

Tabel 1. Angka Kesehatan Karyawan Unit Operasional Redrying & Threshing KAREB Bojonegoro

Tahun	Jumlah Karyawan Sakit
2011	31
2012	27
2013	39
2014	34
2015	32

(Sumber : Data Lapangan Tahun 2016)

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa dalam rentan waktu 2011 sampai 2015 karyawan yang mengalami gangguan kesehatan jumlahnya fluktuatif dalam arti setiap tahun angka kecelakaan kerja bisa bertambah dan juga bisa berkurang. Gangguan kesehatan yang dialami karyawan sangat bervariasi, contohnya karyawan mengalami sesak nafas dan perlu mendapatkan penanganan medis di karenakan karyawan tidak menggunakan masker pada saat bekerja. Adapula karyawan yang mengalami pusing sakit epala akibat tidak tahan terhadap bau tembakau yang menyengat. Serta karyawan mengalami sakit perut atau diare akibat pada saat bekerja tidak memakai sarung tangan sedangkan keadaan lingkungan kerja mengharuskan untuk memakai sarung tangan, selain untuk melindungi tangan juga untuk menjaga agar tangan tetap bersih.

Lalu menurut keterangan yang di dapatkan dari Ibu Made selaku staf SDM, tidak ada program pelatihan yang diberikan kepada karyawan baru Redrying & Threshing KAREB Bojonegoro divisi pengolahan tembakau. Hal ini dikarenakan deskripsi kerja karyawan bagian ini dianggap terlalu mudah sehingga karyawan baru bisa langsung belajar dari para senior mereka

dengan cara mengamatinya. Selain itu banyak karyawan pada divisi ini yang merupakan karyawan kontrak musiman, sehingga tidak mungkin untuk memberikan pelatihan kerja kepada karyawan setiap kali musim panen tembakau tiba.

Hanya beberapa karyawan yang mendapatkan program pelatihan khusus sesuai divisi masing-masing dari perusahaan, seperti divisi teknik, divisi laboratorium, divisi maintenance, quality control, pengawas produksi (mandor) serta jajaran direksi perusahaan. Ada program latihan rutin yang di berikan pada jajaran direksi perusahaan contohnya, setiap setahun atau dua tahun sekali dilakukan pelatihan Leadership untuk para jajaran direksi. Sedangkan untuk karyawan divisi teknik, laboratorium, maintenance, quality control, serta pengawas produksi akan mendapatkan pelatihan kerja sekali saat karyawan tersebut memulai bekerja di perusahaan sebagai karyawan baru.

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2001:161) keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja 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.

Menurut Suma'mur (1996:1) 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. Sedangkan menurut Padminingsih (2007) menyatakan keselamatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain yang berada ditempat kerja selalu dalam keadaan selamat, serta agar setiap sumber produksi digunakan secara aman dan efisien.

Dari berbagai pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu upaya perlindungan terhadap karyawan pada saat bekerja dan berada dalam lingkungan tempat kerja dari resiko kecelakaan untuk berusaha mencegah dan bahkan menghilangkan penyebab terjadi kecelakaan.

Menurut Mangkunegara (2001:161) kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan kerja merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang telah ditentukan, lingkungan kerja dapat menyebabkan atau membuat stress emosi dan gangguan fisik.

Suma'mur (1996:1) berpendapat bahwa keselamatan kerja adalah spesialisasi dari ilmu kesehatan atau kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja ataupun masyarakat memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial, dengan usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap factor-faktor pekerjaan, lingkungan kerja dan terhadap penyakit umum.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu usaha perlindungan karyawan agar karyawan dapat terjaga dari lingkungan kerja yang dapat merugikan kesehatan karyawan dengan cara preventif maupun kuratif sehingga memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan atau pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Bambrough (1998) dalam Nur, Hadi (2014:374) pelatihan mempunyai arti sebagai akuisisi dari pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang memberikan kemampuan pada manusia untuk mencapai tujuan individual dan organisasi saat ini dan masa depan. Menurut Veithzal Rivai (2005:226) pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. Pelatihan menurut Sembiring (2010:55) merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian para karyawan atau pekerja sehingga dapat memahami teknologi yang selalu berkembang serta menyesuaikan diri dari waktu ke waktu.

James berpandangan pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan efektivitas kegiatan atau pekerjaan, dan Sastrohadiwirion (2002:199) dalam Boe, (2014) pelatihan sebagai proses membantu tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau akan datang untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau akan datang untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau akan datang untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau akan datang untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau akan datang dengan pengembangan kebiasaan tindakan, pikiran, pengetahuan, kecakapan, dan sikap yang layak. Mangkunegara (2001) dalam Boe, (2014) pelatihan sebagai usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan pengetahuan, skill,

serta sikap-sikap anggota organisasi atau pegawai.

Berdasarkan dari uraian di atas bahwa terdapat berbagai definisi dari para pakar terkait pelatihan. Penulis menyimpulkan dari berbagai definisi tersebut bahwa pelatihan adalah usaha-usaha berencana untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan meliputi tindakan, pikiran, kecakapan dan sikap dalam pekerjaan agar mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan. Pelatihan sebagai usaha-usaha yang dilakukan oleh perusahaan dengan mengemas pelatihan agar mencapai tujuan yang diinginkan organisasi atau perusahaan. Kata Kinerja merupakan elemen penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Adanya pencapaian yang maksimal dari tujuan perusahaan merupakan buah dari kinerja suatu tim atau individu, apabila terjadi kegagalan maka hal tersebut juga merupakan akibat dari kinerja karyawan (Husni, 2013).

### **Kinerja**

Mangkunegara (2001:67), mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Kinerja merupakan tindakan atau cara yang dilakukan oleh seseorang baik dalam satu tim maupun secara individu dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas (Rai, 2008:41). Definisi lain dari kinerja sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Soemohadiwidjojo (2015:10) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pencapaian kerja seseorang atau kelompok dalam kurun waktu tertentu yang sesuai dengan lingkup wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja adalah pencapaian hasil kerja dari tindakan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

### **Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian dari Geoffrey Abuga (2012) menyatakan bahwa Program K3 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian dari Husni Muhammad (2012) menyatakan bahwa Program K3 dan Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun lain halnya Ezekiel M. Makor et.al.(2012) menyatakan bahwa Program K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian dari Zahid, (2013) menunjukkan bahwa Pelatihan mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian dari Afshan Sultana, (2012) Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang kuat pada kinerja pelatihan dari karyawan. Juga hasil penelitian dari Leonardo Agusta (2013) menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Diduga Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2: Diduga pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan karyawan.

- H3: Diduga Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan pelatihan kerja secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Menurut Sugiono (2012:37) Penelitian kausal adalah penelitian yang bersifat sebab akibat. Penelitian ini bermaksud memahami variabel mana yang mempengaruhi dan variabel mana yang merupakan akibat. Kemudian mencari tahu seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei.

Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa divisi yang ada dalam Unit operasional Redrying & Thresing KAREB Bojonegoro yang berjumlah 742 orang yang terdiri 1 orang direktur, 5 orang bagian koordinasi, 3 orang kepala bagian, 26 orang bagian administrasi dan 624 orang bagian produksi. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael*, sehingga sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebanyak 238 orang dari 742 populasi.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2) sedangkan variabel terikat digunakan dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y1). Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) yaitu Membuat kondisi kerja yang aman, Pendidikan dan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja, Penciptaan lingkungan kerja yang sehat, Pelayanan kebutuhan karyawan, Pelayanan kesehatan. Indikator untuk Pelatihan kerja (X2) yaitu Materi Pelatihan, Metode Pelatihan, Pelatih

(instruktur), Peserta Pelatihan, Sarana Pelatihan, Evaluasi Pelatihan. Indikator untuk Kinerja Karyawan (Y) yaitu Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Kreatifitas kerja, Pengetahuan kerja.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Skala Likert digunakan untuk mengetahui seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan. Adapun skor yang diberikan dari skala likert adalah sangat buruk diberi skor 1, buruk 2, baik diberi skor 3 dan sangat baik diberi skor 4.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner, metode wawancara dan metode dokumentasi. Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data tentang identitas responden dan variabel penelitian, yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Pelatihan Kinerja Karyawan. Wawancara dilakukan oleh peneliti terhadap pimpinan maupun karyawan untuk mengetahui informasi atau data-data yang dibutuhkan dalam penelitian. Metode dokumentasi dilakukan dengan cara mencatat informasi tentang perusahaan yang dibutuhkan dari dokumen dan data-data lain yang dapat menunjang penelitian.

Uji instrument penelitian yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Menurut Sugiyono (2012:121), hasil penelitian yang valid, apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data atau untuk mengukur tersebut itu adalah valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sehingga data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang

dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Dasar pengambilan keputusannya yaitu, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut valid.

Menurut Sugiyono (2012:121), instrumen yang reliabel, apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan kuantitatif, suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti sama dalam waktu berbeda, menghasilkan data yang sama, atau dua kelompok data bila dipecah menjadi dua akan menunjukkan data yang sama. Suatu data dikatakan reliabel apabila nilai ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,6 dan apabila kurang dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel.

Uji asumsi klasik terdiri dari empat pengujian, yaitu: (1) uji multikolenieritas untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen dalam persamaan regresi dengan cara menghitung *variance inflation factor* (VIF), (2) uji heteroskedastisitas dengan menggunakan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya yaitu SRESID, (3) uji normalitas dengan menggunakan grafik dan (4) uji linieritas dengan menggunakan Uji Durbin Watson.

Teknik analisis dilakukan dalam dua tahap. Pertama adalah analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pelatihan, dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan cara mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah keseluruhan data terkumpul, maka selanjutnya yaitu mengolah data dan mentabulasikan ke dalam tabel frekuensi, kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Tolok ukur dari pendeskripsian tersebut adalah dengan

pemberian angka, baik dalam jumlah maupun presentase.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y=Kinerja karyawan

a = Konstan

$\beta_1$  = Koefisien regresi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

$\beta_2$  = Pelatihan

$X_1$

= Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

$X_2$  = Pelatihan

$e$  = error

Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menerapkan uji F dan uji t statistik. pengujian pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, maka dilakukan dengan menggunakan uji F. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan tingkat alpha 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikan probabilitas  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, berarti variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau signifikan probabilitas kesalahan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima (Sugiono, 2007:235).

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui variabel bebas mana yang lebih berpengaruh diantara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  terhadap  $t_{tabel}$  dengan tingkat alpha 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan probabilitas  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, berarti variabel bebas yang diuji mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel terikat. Sebaliknya, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikan probabilitas kesalahan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima (Sugiyono, 2007:231).

## Hasil

Berdasarkan uji asumsi klasik menunjukkan Nilai Tolerance dari kedua variabel bebas lebih besar dari 0,1. Begitu juga dengan kedua nilai VIF yang kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikolinieritas. Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis tersebut, Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Pada uji heterokedasitas, dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas memiliki signifikansi masing-masing 0,324 dan 0,101 karena signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ada masalah heterokedasitas. Kuesioner yang disebar dalam penelitian ini sebanyak 238 responden kemudian diolah menggunakan alat analisis regresi linear berganda.

Perhitungan data dilakukan dengan menggunakan Statistic Program of Social Science (SPSS) Versi 18 for windows. Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada table 2 :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	$T_{hitung}$	$t_{tabel}$
Constant	0,403	3,614	1,67
$X_1$	0,872		
$X_2$	0,072		
$F_{hitung}$	422,883		
$F_{tabel}$	3,614		
$R_2$	0,783		

(Sumber :Hasil Analisis SPSS 18)

Berdasarkan tabel2 dapat digunakan untuk menyusun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$Y = 0,403 + 0,872 X_1 + 0,072 X_2 + e$   
Konstanta sebesar 0,403 menyatakan bahwa apabila keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) sama dengan 0 atau tetap, maka *Kinerja (Y)* nilainya sebesar 0,403. Artinya apabila keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pelatihan tidak



berubah, maka *KinerjaUnit operasional Redrying & Threshing KAREB Bojonegoro* akan tetap 0,403.

Koefisien regresi X1 sebesar 0,872 menyatakan bahwa setiap penambahan keselamatan dan kesehatan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,872. Koefisien regresi X2 sebesar 0,072 menyatakan bahwa setiap penambahan pelatihan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,072

R sebesar 0,885 ( $>0,5$ ) menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja karyawan dengan dua variabel independennya yaitu keselamatan dan kesehatan kerja serta pelatihan kerja adalah sangat kuat. 2. Angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,783, hal ini berarti 78,3% variasi dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen keselamatan dan kesehatan kerja serta pelatihan kerja. Sedangkan sisanya ( $100\% - 78,3 = 21,7\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat dari tabel 2.

Berdasarkan tabel 2, nilai F hitung adalah 422,883 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen keselamatan dan kesehatan kerja serta pelatihan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan analisis statistik, dapat diketahui bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) mempunyai

pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada unit operasional Redrying & Threshing KAREB Bojonegoro. Hal ini terlihat pada koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) yang mempunyai tanda positif sebesar 21,836 dan hasil uji signifikansi t sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Unit operasional Redrying & Threshing KAREB Bojonegoro.

Hal ini disebabkan program K3 yang diberikan perusahaan terhadap karyawan Unit operasional Redrying & Threshing KAREB Bojonegoro sangat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dengan hampir seluruh kegiatannya yang berada dilapangan dan dapat menimbulkan sebuah musibah ataupun kecelakaan kerja kapan saja. Program ini dinilai oleh karyawan dapat memberikan rasa aman dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Salah satu program K3 yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman ialah pengecekan kondisi mesin baik mesin-mesin produksi maupun mesin forklift serta truck pengangkut tembakau oleh divisi teknik dan maintenance guna memastikan bahwa mesin-mesin tersebut siap untuk digunakan dan tidak membahayakan karyawan dalam proses operasional. Program ini dinilai karyawan sangat efisien dan efektif serta dapat memunculkan rasa aman dalam diri karyawan saat melaksanakan tanggung jawabnya.

Program K3 selanjutnya ialah pembiayaan penuh terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan kerja saat karyawan sedang menjalankan tugasnya baik saat berada didalam maupun diluar area perusahaan. Yang dimaksud diluar area perusahaan adalah ketika karyawan dalam perjalanan akan berangkat kerja ataupun pulang kerja,

serta untuk driver yang sedang mengirimkan tembakau untuk di olah di perusahaan ataupun tembakau hasil olahan kepada konsumen dan ditengah jalan mengalami sebuah musibah maka seluruh pembiayaan yang diakibatkan musibah ini akan ditanggung oleh perusahaan. Hal ini membuat karyawan lebih fokus terhadap kinerjanya.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan hasil penelitian dari Abuga (2012) dan Yusuf et al. (2012) yang mengemukakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis statistik dapat diketahui bahwa variabel pelatihan kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) unit operasional Redrying & Threshing KAREB Bojonegoro, hal ini terlihat dari nilai signifikansi variabel pelatihan kerja (X2) sebesar 0,036 (<0,05).

Program pelatihan kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berpengaruh kecil untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena tidak semua karyawan Unit operasional Redrying & Threshing KAREB Bojonegoro diberikan program pelatihan kerja.

Sebagai contoh, tidak adanya program pelatihan khusus yang diberikan pihak manajemen kepada karyawan baru pada divisi pengolahan tembakau. Para karyawan baru bisa belajar sendiri dari para senior mereka karena di anggap deskripsi kerja karyawan di bagian pengolahan tembakau terlalu mudah dan tidak di butuhkan kemampuan khusus. Namun hal ini tentu saja berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan. Para karyawan tidak bisa

mengembangkan kemampuan mereka untuk memaksimalkan hasil pengolahan tembakau.

Untuk karyawan yang menempati divisi tehnik, divisi laboratorium, divisi maintenance, quality control, pengawas produksi (mandor), pihak manajemen akan memberikan program pelatihan kerja sesuai dengan posisi kerja yang mereka tempati karena di butuhkan kemampuan khusus untuk melaksanakan deskripsi pekerjaan sesuai dengan masing-masing divisi serta untuk menjaga kestabilan kualitas produksi. Sedangkan untuk jajaran direksi terdapat agenda rutin pelatihan khusus Leadership yang dilakukan setiap setahun atau dua tahun sekali guna memperbaiki kualitas manajemen yang diterapkan di perusahaan.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan James (2014) dan Zahid (2013) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Dari hasil analisis ada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik program kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan unit operasional *Redrying & Threshing* KAREB Bojonegoro.

Dari hasil analisis ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik program pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan unit operasional *Redrying & Threshing* KAREB Bojonegoro.

Dari hasil analisis ada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja serta pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

unit operasional *Redrying & Threshing*  
KAREB Bojonegoro.

### Saran

Diharapkan perusahaan lebih sering melakukan pengecekan alat-alat penunjang kesehatan dan keselamatan kerja serta mesin-mesin produksi secara berkala agar dapat memberikan rasa aman pada karyawan pada saat bekerja melakukan tugasnyayang nantinya akan dapat menunjang meningkatnya kualitas dan kuantitas produksi perusahaan.

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel yang menunjang penelitian ini dan harap memperhatikan perusahaan yang akan diteliti juga.

### DAFTAR PUSTAKA

Aditya dkk. (2015). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Vol. 27 No. 2.

Ardansyah dan Wasilawati. (2014). "Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah". *JMK*, Vol.16, No.2, September 2014, 153-162, ISSN 1411-1438 print/ISSN 2338-8234 online, 155.

Bahri, Syamsul dan Zamzam Fahkry.(2014). Model Penelitian Kuantitatif Berbasis Sem-Amos. Yogyakarta: Budi Utama.

Boe. (2014). Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, *Journal ISSN: 2337-3067*.

Dwomoh, Owosu, dan Addo. (2013). "Impact of occupational health and safety policies on employees' performance in the Ghana's timber industry: Evidence from Lumber and Logs Limited". *International Journal of Education and*

*Research* Vol. 1 No. 12 December 2013.

Ezekiel M. Makor, O. M. J. Nandi, J. K. Thuo dan Kadian W. Wanyonyi. (2012). "Influence Of Occupational Health And Safety Programmers On Performance Of Manufacturing Firms In Western Province, Kenya". *African Journal of History and Culture (AJHC)* Vol. 4(4), pp. 46-58, May 2012.

Hamdi dan Baharuddin. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.

Harahap, P. (2012, February 07). Dipetik Desember 23, 2015, dari Kompasiana: [http://www.kompasiana.com/primor-aharahap/strategi-kesiapan-dunia-usaha-menghadapi-globalisasi-dunia-di-era-keterbukaan-teknologi-informasi\\_550dbfd1813311d22bb1e58d](http://www.kompasiana.com/primor-aharahap/strategi-kesiapan-dunia-usaha-menghadapi-globalisasi-dunia-di-era-keterbukaan-teknologi-informasi_550dbfd1813311d22bb1e58d)

Harrington, J., dan Gill, F. (2005). *Buku Saku Kesehatan Kerja (terjemah Sudjoko Kuswadji) Edisi 3*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.

<http://www.beritasatu.com/ekonomi/91919-kecelakaan-kerja-di-indonesia-masih-tinggi.html> (Diakses Desember 21, 2015)

<http://www.tempo.co/read/opiniKT/2013/01/15/3502/Tingginya-Angka-Kecelakaan-> (Diakses Desember 23, 2015)

Husni, M. (2013). Pengaruh Program K3 Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Pekanbaru.

- ILO. (2013). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sarana untuk Produktivitas*. Jakarta: Score : ILO Jakarta.
- Ismanthono, H. W. (2010). *Kamus Istilah Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Kompas Media Nusantara.
- Kusuma, Ibrahim J. dan Darmastuti, Istu. (2010). “Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang”. *Jurnal Studi Manajemen&Organisasi Vol.7 No.1 2010*, 44.
- Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mulyadi. (2013). “Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Emitraco Investama Mandiri Divisi Engineering”. *Economicus Jurnal Ilmiah-Pusma Pertiwi ISSN: 2085-8205 Volume 6, No.1, Maret 2013*, 4.
- Munir, M. (2014). “Analisa Performance Atribut Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: *Jurnal Sketsa Bisnis Vol 1 No.1 Edisi Agustus 2014*, 47.
- Nur, Hadi. (2014). *The 1 st Academic Symposium on Integrating Knowledge (The 1 st Asik)*. Malaysia: Ibnu Sina Institues
- Paramita, Catarina C.P., dan Wijayanto, Andi. (2012). “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang”. *Jurnal Administrasi Bisnis Volume 1 Nomor 1 September 2012*, 2.
- Rai, I. G. (2008). *Audit Kinerja pada Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sembiring, (2010). *Smart HRD: Perusahaan Tenang, Karyawan Senang*, Jakarta: Jagarasa.
- Septian, Reza. (2013). “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan ERHA Clinic BANDUNG”. Penelitian Ilmiah. Universitas Widyatama.
- Soemohadiwidjojo, A. T. (2015). *Panduan Praktis Menyusun KPI*.
- Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto.(2005). *Analisis Data Dalam Pemasaran*. Bogor. Ghatra. Indonesia.
- Tim Penyusun. 2006. *Panduan Penulisan Skripsi*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Torp, S.,dan B.E Moen. 2006. “The Effects of Occupational Health and Safety Management on Work Environment and health: A Prospective Study”. *Applied Ergonomics. Vol 37, pp. 776-782*.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan.No. 13 Tahun 2003.