



# Jurnal Manajemen

## FE-UB

ISSN 2338 6584

Volume 04 No. 01 Tahun 2016

*Pengaruh Motivasi dan Pola Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antama*  
Kharisma Rosari  
Rudi Bratamanggala dan Amin

*Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bekasi*  
Yolanda dan Mariati Simanjourang

*Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. American President Line Indonesia (PT.APL Indonesia)*  
Joonner Rambe dan Mayang Prisma Tami

*Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Migas*  
Vivi Lusia dan Nurhasanah

*Pengaruh Modal Kerja dan Pendapatan Usaha Terhadap Laba Bersih Perusahaan Pada PT. Fajar Adhisurya Perksas*  
Irsan Anshari dan Safri M

*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. NGK Ceramics Indonesia*  
Wahyu Murti dan Siska Apandi

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Cikarang*  
Arni Kurniati Elia Rossana Dewi Sartika

*Pengaruh E-Money dan Penetapan Harga Terhadap Kualitas Pelayanan Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Penumpang Transjakarta (Studi Kasus Penumpang Transjakarta di Koridor VIII Jurusan Lebak Bulus-Harmoni)*  
Cicik Ratnasih dan Randhy Toar Kadang

*Analisis Pengaruh Produk, Merek dan Harga Terhadap Strategi Promosi dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Pembelian Produk Kecap Manis Bango*  
Miyv Fayzhall dan Santo Suwandi

UNIVERSITAS BOROBUDUR - JAKARTA

Jurnal  
Manajemen FE-UB

Vol. 04

No. 01

Halm. 1-135

Jakarta  
April 2016

ISSN  
2338-6584

## PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA DAN PENDIDIKAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MIGAS

**Oleh : Vivi Lusia dan Nurhasanah**

### Abstract

*This study aims to determine the extent to which the Employee's knowledge of Occupational Safety and Health (K3) in seeking Zero Accident, the provision of Training Education to ensure all employees are able to work safely and committed to work with integrity every time.*

*The data used in this study is Primary data obtained directly by dividing the questionnaire to employees who have worked at least 1 year. The results showed that all variables Occupational Safety and Health (K3) and Training Education (Training) have a significant effect on Employee Performance.*

**Keywords:** *Effect of Occupational Safety and Health (K3) & Training Education on Performance of Oil and Gas Employees*

### 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan merupakan aset penting bagi perkembangan perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan kerja para karyawan, perusahaan mengadakan pelatihan kerja/training sebelum dan atau selama karyawan bekerja. Pentingnya Pelatihan dilakukan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Perkembangan ilmu manajemen yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) & Pendidikan Pelatihan (Diklat) telah berhasil menurunkan angka kecelakaan dan penyakit akibat kerja pada industri Migas. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) & Pendidikan latihan (Diklat) merupakan aspek organisasi bisnis yang tidak hanya memerlukan pengetahuan mendalam akan latar belakang maupun tata cara pelaksanaannya, tetapi juga bagaimana perusahaan menaati peraturan yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pemahaman Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Diklat berawal dari pengetahuan

(knowledge), sikap (attitude) dan perilaku (behaviour).

Pada awal bekerja, setiap karyawan harus mengikuti induksi, ada 2 tipe induksi di VICO Indonesia:

#### 1. Induksi Lapangan K3

Seluruh visitor dan pekerja baru perlu mengikuti induksi ini pada saat kunjungan mereka pada site VICO manapun, termasuk pekerja yang telah absen selama lebih dari 6 bulan.

#### 2. Induksi Kesadaran K3 secara umum.

-Induksi General HSE Awareness merupakan pelatihan dasar untuk memastikan seluruh pekerja baru menerima panduan penting secara umum pada aspek kesehatan, keselamatan dan lingkungan.

-Modul-modulnya berisikan mengenai: Induksi HSE, Pendahuluan HSE (STOP, Manual Handling, Identifikasi Bahaya, Kesadaran Lingkungan).

### 2. LANDASAN TEORI

#### 2.1 Pengertian MSDM

Kegiatan dibidang sumber daya manusia dapat dilihat dari 2 sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi

pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan, sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan Pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolok ukurnya Intelligence Quotient (IQ) dan Emotion Quality (EQ).

## 2.2 Fungsi-fungsi MSDM

- a. Staffing / Employment
- b. Performance Evaluation
- c. Compensation
- d. Training and Development
- e. Employee Relations
- f. Safety and Health
- g. Personnel Research

## 2.3 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Untuk dapat menciptakan kondisi yang aman dan sehat dalam bekerja diperlukan adanya unsur – unsur dan prinsip – prinsip K3. Adapun unsur – unsur keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Sutrisno dan Kusmawan Ruswandi (2007:5) antara lain adalah:

- a. Adanya APD (Alat Pelindung Diri) di tempat kerja
- b. Adanya buku petunjuk penggunaan alat dan atau isyarat bahaya

- c. Adanya peraturan pembagian tugas dan tanggung jawab
- d. Adanya tempat kerja yang aman sesuai standar SSLK (Syarat-syarat lingkungan kerja) antara lain tempat kerja steril dari debu, kotoran, asap rokok, uap gas, radiasi, getaran mesin dan peralatan, kebisingan, tempat kerja aman dari arus listrik, lampu penerangan cukup memadai, adanya aturan kerja atau aturan keprilakuan.
- e. Adanya penunjang kesehatan jasmani dan rohani di tempat kerja
- f. Adanya kesadaran dalam menjaga K3

## 2.4 Pengertian Pendidikan Pelatihan

Program Pendidikan pelatihan dirancang untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan siap untuk berkompetisi di dunia luar. Berikut definisi dari pendidikan dan pelatihan: Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:133): “Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan”. Diklat adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan dan selain itu juga dapat meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap pekerja yang lebih menekankan pada aspek teknis dan konseptual.

## 2.5 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

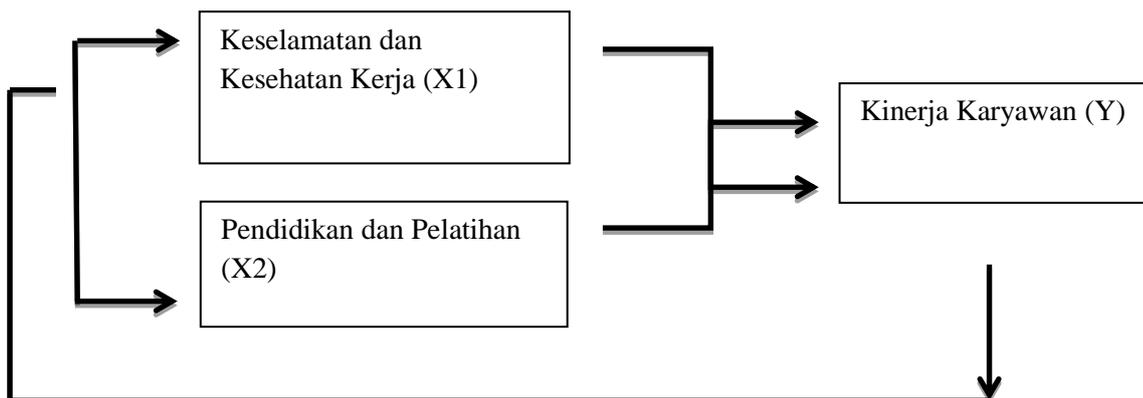
**2.6 Penelitian Terdahulu**

N O.	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Iswatun Hasanah Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta 2014	Pengaruh Program K3 terhadap Kinerja Karyawan CV. Manunggal Jaya di Boyolali	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara K3 terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian sebelumnya menggunakan variable K3 dan Kinerja (Regresi linear sederhana) Penelitian selanjutnya menggunakan variable Diklat (Regresi linear berganda)
2.	Mursidi Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang 2009	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja karyawan	Penelitian sebelumnya menggunakan variable Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja (Regresi linear berganda) Penelitian selanjutnya menggunakan variable K3 (Regresi linear berganda)
3.	Putri Ayu Ningrum Jurnal Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri 2015	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi dan K3 terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Daihatsu - Kediri	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan dan Pengembangan, kompensasi dan K3 terhadap kinerja karyawan	Penelitian sebelumnya menggunakan variable Pengembangan dan kompensasi (regresi linier berganda) Penelitian selanjutnya menggunakan variable Diklat (Regresi linear berganda)

**2.7 Kerangka Berpikir**

Berdasarkan telaah pustaka maka sebuah model konseptual atau kerangka pemikiran teoritis dapat dikembangkan seperti yang disajikan dalam diagram berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**



Sumber: Data baru diolah

**2.8 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka berpikir berikut ini maka akan disajikan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan K3 dan Diklat terhadap Kinerja Karyawan

- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial K3 terhadap Kinerja karyawan
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Diklat terhadap Kinerja karyawan

### 3. METODE PENELITIAN

#### 1.1 Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam sebuah penelitian ini adalah teknik dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan model matematika dan statistika yang diklasifikasikan dalam kategori tertentu untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS 22. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

#### A. Uji Reliabilitas

Saifudin Azwar (2006), untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah:

- a. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
- b. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Interpretasi koefisien Reliabilitas (r) untuk uji reliabilitas Guilford dalam Reza (2012)

1. 0,00 – 0,20 : Kecil
2. 0,20 – 0,40 : Rendah
3. 0,40 – 0,70 : Sedang
4. 0,70 – 0,90 : Tinggi
5. 0,90 – 1,00 : Sangat tinggi

#### B. Uji Validitas

Perhitungan validitas dari sebuah instrumen dapat menggunakan rumus korelasi *product moment* atau dikenal juga dengan korelasi Pearson. Dengan rumus sebagai berikut :

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

Dengan keterangan :

- rx<sub>y</sub> = Koefisien korelasi
- n = Jumlah responden uji coba
- x = Skor tiap item
- y = Skor seluruh item responden uji coba

#### 1.2 Uji Asumsi Klasik

Penguji-penguji asumsi dasar klasik regresiterdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

#### A. Goodness of Fit

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang lebih baik dalam analisis regresi. Secara statistik dapat diukur dengan koefisien determinasi.

#### B. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah metode statistika yang digunakan untuk menentukan kemungkinan bentuk (dari) hubungan antara variabel-variabel. Tujuan pokok dalam penggunaan metode ini adalah untuk meramalkan dan memperkirakan nilai dari satu variabel yang lain yang diteliti dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta.

b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi dari Pendidikan Pelatihan

X<sub>1</sub> = Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

X<sub>2</sub> = Variabel Pendidikan Pelatihan

e = Standard Error

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI DATA

##### 4.1 Hasil Teknik Analisis Statistik

###### A. Hasil Uji Validitas

Semua item untuk variabel K3 dinyatakan valid karena nilai Corrected Item - Total Correlation diatas nilai kritis yaitu 0,167 (nilai 0,167 diperoleh dari r tabel untuk jumlah sampel sebanyak 137 karyawan). Jika Nilai yang diperoleh dibawah nilai kritis maka akan invalid dan data tidak bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya. Semua item untuk variabel Pendidikan Pelatihan dinyatakan valid karena nilai Corrected Item - Total Correlation diatas nilai kritis yaitu 0,167 (nilai 0,167 diperoleh dari r tabel untuk jumlah sampel sebanyak 137 karyawan). Jika Nilai yang diperoleh dibawah nilai kritis maka akan invalid dan data tidak bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Semua item untuk variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai Corrected Item - Total Correlation diatas nilai kritis yaitu 0,167 (nilai 0,167 diperoleh dari r tabel untuk jumlah sampel sebanyak 137 karyawan). Jika Nilai yang diperoleh dibawah nilai kritis maka akan invalid dan data tidak bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya.

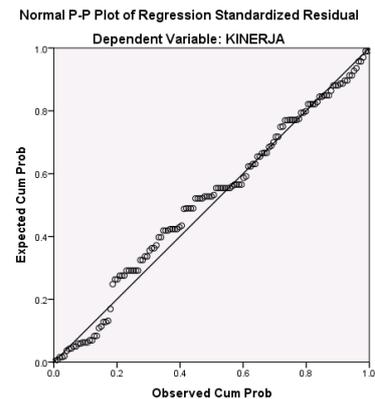
###### B. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menilai konsistensinya dari instrumen penelitian, instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha diatas 0,6. Hasil uji menunjukkan nilai Cronbach's Alpha atas variable K3 sebesar 0,745, variable Diklat sebesar 0,797 dan variable Kinerja Karyawan

sebesar 0,829. Sehingga kesimpulannya bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliable karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

##### 4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

###### A. Hasil Uji Normalitas



Untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

###### B. Hasil Uji Multikolinieritas

###### Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
K3	1.000	1.000
Diklat	1.000	1.000

Sumber: Hasil SPSS 22

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai Tolerance dari kedua variabel independen sebesar **1,000 > 0,1** dan **VIF sebesar 1,000 < 10**, jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

**C. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Uji Heteroskedastisitas**

			Unstandardized Residual	Keselamatan & kesehatan kerja	Pendidikan & pelatihan
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.044	-.026
		Sig. (2-tailed)		.610	.765
		N	137	137	137
Keselamatan & kesehatan kerja	Keselamatan & kesehatan kerja	Correlation Coefficient	-.044	1.000	.020
		Sig. (2-tailed)	.610		.818
		N	137	137	137
Pendidikan & pelatihan	Pendidikan & pelatihan	Correlation Coefficient	-.026	.020	1.000
		Sig. (2-tailed)	.765	.818	
		N	137	137	137

Sumber: Hasil SPSS 22

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi Keselamatan dan Kesehatan Kerja 0,610 & Pendidikan Pelatihan 0,765. Karena

nilai signifikansi lebih dari 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

**D. Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary Durbin-Watson**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.526 <sup>a</sup>	.276	.265	5.836	1.923

a. Predictors: (Constant), K3, Pendidikan Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil SPSS 22

Dari hasil output di atas dapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,923. Dari tabel Durbin-Watson, dimana jumlah variabel bebas k=2 dan jumlah data n=137. Pada taraf signifikansi 5%

diperoleh nilai dL = 1,706 dan dU = 1,735 (4-dU = 2,264). Jadi, Nilai **dU (1,735) < DW(1,923) < 4-dU (2,264)**.Keputusannya adalah tidak terjadi autokorelasi

**E. Hasil Uji Korelasi**

**Hasil Uji Korelasi**

			Kinerja	Pendidikan & pelatihan	Keselamatan & kesehatan kerja
Spearman's rho	Kinerja	Correlation Coefficient	1.000	.243**	.412**
		Sig. (2-tailed)		.004	.000
		N	137	137	137
	Pendidikan & pelatihan	Correlation Coefficient	.243**	1.000	.020
		Sig. (2-tailed)	.004		.818
		N	137	137	137
	Keselamatan & kesehatan kerja	Correlation Coefficient	.412**	.020	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.818	
		N	137	137	137

Analisisnya:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki hubungan terhadap kinerja sebesar 0,412 ( $r = 0,412$ ) menunjukkan hubungannya sedang dan ada hubungan yang signifikan ( $0,000 < 0,05$ ).

2. Pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan terhadap kinerja sebesar 0,243 ( $r = 0,243$ ) menunjukkan hubungannya rendah dan ada hubungan yang signifikan ( $0,004 < 0,05$ ).

**F. Goodness of Fit**

- Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Hasil Uji R square**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.726 <sup>a</sup>	.576	.565	5,83570

Sumber: Hasil SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas diperoleh Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,576, maka dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y sebesar **57,6 persen**. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

- Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1741,510	2	870,755	25,569	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4563,425	134	34,055		
	Total	6304,934	136			

Sumber: Hasil SPSS 22



Uji secara keseluruhan (simultan)/Uji F dan diperoleh nilai probabilitas (Sig) = 0,000 karena nilai Sig < 0,05 maka keputusannya

adalah pengujian secara bersama - sama berpengaruh **signifikan**.

### 4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.728	5.151		2.277	.024
	Keselamatan & kesehatan kerja	.509	.080	.465	6.328	.000
	Pendidikan & pelatihan	.260	.078	.246	3.352	.001

Sumber: Hasil SPSS 22

#### A. Persamaan Regresi Linier Berganda

Pada kolom **tabel 4.15** diperoleh nilai koefisien/parameter regresi linear berganda a = 11,728 b1 = 0,509 dan b2 = 0,260. Sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah;

$$Y' = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y' = 11,728 + 0,509 X_1 + 0,260 X_2$$

X<sub>2</sub>

- konstanta = 11,728  
Artinya jika K3 (X<sub>1</sub>) dan Pendidikan dan pelatihan (X<sub>2</sub>) = 0, maka Kinerja nilainya 11,728
- koefisien b<sub>1</sub> = 0,509  
Artinya jika K3 ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,509 satuan
- koefisien b<sub>2</sub> = 0,260  
Artinya jika Pendidikan dan pelatihan ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,260 satuan

#### B. Uji t atau Uji Parsial

Dari output tabel 4.15 dihasilkan nilai signifikansi untuk keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,000 (0,000 < 0,005) artinya variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi

untuk pendidikan dan latihan sebesar 0,001 (0,001 < 0,005) artinya Pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 5. PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Terdapat pengaruh secara keseluruhan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X<sub>1</sub>) & Pendidikan Pelatihan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu 57,6 %, sisanya sebesar 42,4 % dipengaruhi factor-faktor lain diluar penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X<sub>1</sub>) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,509 satuan jika ditingkatkan 1 satuan.
3. Terdapat pengaruh Pendidikan Pelatihan (X<sub>2</sub>) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,260 satuan jika ditingkatkan 1 satuan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas maka di ajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan disarankan untuk menekankan seminimal mungkin terjadinya kecelakaan kerja, dengan cara meningkatkan dan menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan baik dan tepat. Hal ini dapat dilakukan dengan sering diadakan sosialisasi tentang manfaat dan arti pentingnya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi karyawan, sosialisasi tentang bagaimana cara penggunaan peralatan, pemakaian alat pelindung diri, koordinasi meeting antar pekerja, penilaian resiko sebelum memulai pekerjaan, berbagi pengetahuan dan pengalaman diantara pekerja.
2. Mengadakan Pendidikan Pelatihan secara rutin sesuai dengan kemajuan teknologi agar karyawan mendapat penyegaran ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaannya.
3. Bagi Karyawan agar lebih memperhatikan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan bekerja secara disiplin, lebih waspada terhadap bahaya di lingkungannya, cek dan ricek sebelum melakukan pekerjaan, serta mengikuti proses dan aturan yang berlaku.

## DAFTAR PUSTAKA

- Christina Manalu, *IBM SPSS Statistics 22 Panduan Singkat*,  
[https://www.academia.edu/12023333/IBM\\_SPSS\\_Statistik\\_22\\_Panduan\\_Singkat?auto=download](https://www.academia.edu/12023333/IBM_SPSS_Statistik_22_Panduan_Singkat?auto=download)
- Grisma Ilfani, 2013, *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
- Ikka Kartika A. Fauzi, 2011, *Mengelola Pelatihan Partisipatif*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- John Ridley, 2006, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, penerbit Erlangga
- Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat
- Peraturan Pemerintah No.05/MEN/1996, mengenai *Sistem Manajemen*
- Ramli, S. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, OHSAS 18001, Penerbit Dian Rakyat, Jakarta
- Sondang P. Siagian, cetakan ke-23 tahun 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno dan Kusmawan Ruswandi, 2007, *Prosedur Keamanan, Keselamatan & Kesehatan Kerja*. Penerbit Yudhistira, Sukabumi
- Undang-undang Republik Indonesia No. 1 tahun 1970 tentang *Keselamatan Kerja*
- Undang-undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*