

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA KARYAWAN (K3) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. DEKA SARI PERKASA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menelesaikan Proram
Strata Satu Program Studi Manajemen



Disusunoleh :

RISKI AGUSTINA
NIM: 2016511220

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
2020**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya Alm. Bapak Azidin dan Ibu Juwarsih serta Nenek saya Romlah, yang tidak pernah berhenti memberi perhatian, doa, restu serta kasih sayangnya untuk saya. Dan selalu mendukung saya dalam hal apapun,.

Untuk teman-teman saya kelas F15STIE IPWIJA yang telah bersama-sama berjuang dari awal perkuliahan sampai saat ini, dan juga untuk Asep suandi dan Riberto yang telah membantu saya dalam menyusun skripsi ini.

Rekan-rekan saya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Doa Dan dukungan kalian semua adalah sumber inspirasi saya dalam menyusun skripsi ini.

TERIMA KASIH

SURAT PERNYATAAN

Bersamaini,

Nama : Riski Agustina

NIM : 2016511220

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

JudulSkripsi: PengaruhKeselamatan Dan KesehatanKerjaKaryawan

Terhadap KinerjaKaryawanPT.Deka Sari Perkasa

Menyatakandengan sesungguhnyabahwaskripsi yang sayaajukanadalahhasilkaryasendiri yang belumpernahdisampaikanuntukmendapatkangelarpadaprogram sarjana ini ataupun Program lain.Karyainiadalahmiliksayakarena itusaya pertanggungjawabandi pundaksaya.Apabila di kemudianhariternyataapernyataansayainitidakbenar, makasayabersediauntukditinjauandanmenerimasanksisebagaimanamestinya.

Bogor, 22 Agustus 2020

Riski Agustina

NIM : 2016511220

Lembar Persetujuan Dosen Pembimbing

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA - PRODI MANAJEMEN SI**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Riski Agustina

NIM : 2016511220

Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan

Terhadap Kinerja Karyawan PT.Deka Sari Perkasa

Bogor, Agustus 2020

Dosen Pembimbing

Dr.Ir,Titing Widyastuti, M.M

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
KARYAWAN (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
DEKA SARI PERKASA**



RISKI AGUSTINA
NIM : 2016511220

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengujipada Hari
Senin Tanggal 31 Agustus Tahun 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi
Program Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen

1. Drs. Jayasi, MM
Ketua Tanggal: 31 Agustus 2020

2. Mursida Kusuma Wardhani, SE, MM
Anggota Tanggal: 31 Agustus 2020

3. Dr. Titing Widyastuti, MM
Anggota Tanggal: 31 Agustus 2020

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWJIA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM

Tanggal: 31 Agustus 2020

ABSTRAK

PT.Deka Sari Perkasa merupakan perusahaan yang berbidang di furnitur dan manufaktur.perusahaan ini memiliki disiplin terhadap kinerja karyawan, mulai dari hal kecil sampai hal yang besar, supaya tidak mengakibatkan terjadinya sesuatu yang tidak di inginkan dalam pekerjaan seperti kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja yang sering terjadi di perusahaan ini seperti terkena cutter, terjepit bahan baku, yang di akibat oleh karyawan kurang disiplin dalam pekerjaan.Kesehatan kerja pun tidak luput dari permasalahan yang kerap terjadi kurang maksimal dilakukan oleh perusahaan,akan tetapi PT. Deka Sari Perkasa telah menerapkan sistem manajemen K3 yang baik untuk menindak lajuti permasalahan yang terjadi.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT.Deka Sari Perkasa.Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Random Sampling* berdasarkan karyawan yang ditemui di sekitar PT. Deka Sari perkasa berjumlah 80 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda.

Hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

Kata kunci : keselamatan kerja, kesehatan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

PT.Deka Sari Perkasa is a company engaged in furniture and manufacturing. This company has discipline on employee performance, ranging from small things to big things, so as not to result in something unwanted happening in work such as work accidents. Work accidents that often occur in this company, such as being hit by cutters, being caught in raw materials, which are caused by employees lack of discipline in their work. Occupational health is not free from problems that often occur not maximally carried out by the company, but PT. Deka Sari Perkasa has implemented a good K3 management system to follow up on any problems that occur

The purpose of this study was to determine the effect of safety and health of employees on the performance of employees of PT.Deka Sari Perkasa. Sampling was done by random sampling method based on the employees met around PT. Deka Sari Perkasa totaling 80 employees. The analytical method used is descriptive analysis and multiple linear regression.

The results of the research that has been done, the variables of Employee Safety and Health have a positive effect on employee performance. So it can be concluded that the higher the level of safety and health of employees, the higher the level of performance owned by employees.

Key words: work safety, occupational health, employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil'alamin dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul "PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJAKARYAWAN PT. DEKA SARI PERKASA" ini dapat diselesaikan tepat waktu. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Sehingga saya sebagai penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Titing Widyastuti, M.M, selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya memberikan bimbingan dan arahan kepada saya.
2. Ibu Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA
3. Bapak Dr. Suyanto, SE, MM, A.Ak. CA selaku Ketua STIE IPWIJA
4. Bapak Rachmat Utama Djangkar, selaku Direktur Utama PT. Deka Sari Perkasa
5. Ibu Linda Kosasih, selaku *Board Of Director* Divisi HRD PT. Deka Sari Perkasa
6. Bapak Agus Santoso Lukman, selaku Manajer Divisi HRD PT. Deka Sari Perkasa
7. Ibu Indriana Susanti, selaku Supervisor Divisi Produksi PT Deka Sari Perkasa
8. Bapak Zainal Aripin, selaku supervisor PPIC PT. Deka Sari Perkasa
9. Para Staff dan karyawan PT. Deka Sari Perkasa yang telah membantu dan membimbing penulis dalam melaksanakan berbagai kegiatan terkait dengan pelaksanaan penelitian di perusahaan.
10. Orang Tua dan Keluarga saya, Penulis terimakasih atas doa, dorongan secara moril maupun materil selama saya menyusun skripsi ini, Dan kepada

teman-teman **F15** yang senantiasa mendukung serta memberi semangat kepada saya.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal skripsi ini. Karena itu dengan segalakerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi.

Jazakumullah khairan katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbal alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bogor , 22 Agustus 2020

Penulis

RISKI AGUSTINA

DAFTAR ISI

Halaman Persembahan.....	i
Halaman Orisinalitas.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iii
Halaman Pengesahaan Skripsi.....	iv
Abstrak.....	v
Abstract.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Sistematika Penulisan	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1Pengertian Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3. Kinerja.....	13
2.1.5. Keselamatan Kerja	15
2.2. Peneliti Terdahulu	23
2.3. KerangkaPemikiran	29
2.4. Hiiipotensis Penelitian	30

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
3.2. Desain Penelitian	31
3.3. Operasionalisasi Variabel	32
3.4. Populasi dan Sampel	34
3.5. Metode Pengumpulan Data	35
3.6. Instrumentasi Variabel.....	35
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	36
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Hasil Penelitian	41
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	42
4.1.2 Uji Validitas Dan Realibilitas.....	43
4.1.3 Metode Analisis.....	47
4.1.4 Pengujian Hipotesis	55
4.2 Pembahasan Penelitian.....	57
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 2.2 Alur Pikir.....	29
Tabel 3.1 Rencana Penelitian.....	31
Tabel 3.2 Desain Penelitian.....	32
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel	33
Tabel 4.1 Uji Validitas Keselamatan Kerja (X1).....	44
Tabel 4.2 Uji Realibilitas Keselamatan Kerja (X1)	45
Tabel 4.3 Uji Validitas Kesehatan Kerja (X2)	46
Tabel 4.4 Uji Realibilitas Kesehatan Kerja(X2)	46
Tabel 4.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)	47
Tabel 4.6 Uji Realibilitas Kinerja Karyawan(Y)	48
Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas	50
Tabel 4.8 Uji Autokorelasi DW	51
Tabel 4.9 Koefisien Determinasi (R^2).....	53
Tabel 4.10 Anova	54
Tabel 4.11 Analisis Regresi Ganda.....	55

Daftar Gambar

Gambar 1.1 daftar kecelakaan kerja.....	2
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	43
Gambar 4.2 Uji Normalitas	49
Gambar 4.3 Uji Heteroskeditas	52
Gambar 4.4 Rangkuman Hasil Nilai	59

Daftar Lampiran

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	65
Lampiran 2 Data Tabulasi X1	69
Lampiran 3 Data Tabulasi X2	73
Lampiran 4 Data Tabulasi Y	77
Lampiran 5 Data Output SPSS 16.0.....	81
Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup.....	91

BAB 1

PENDAHULUAN

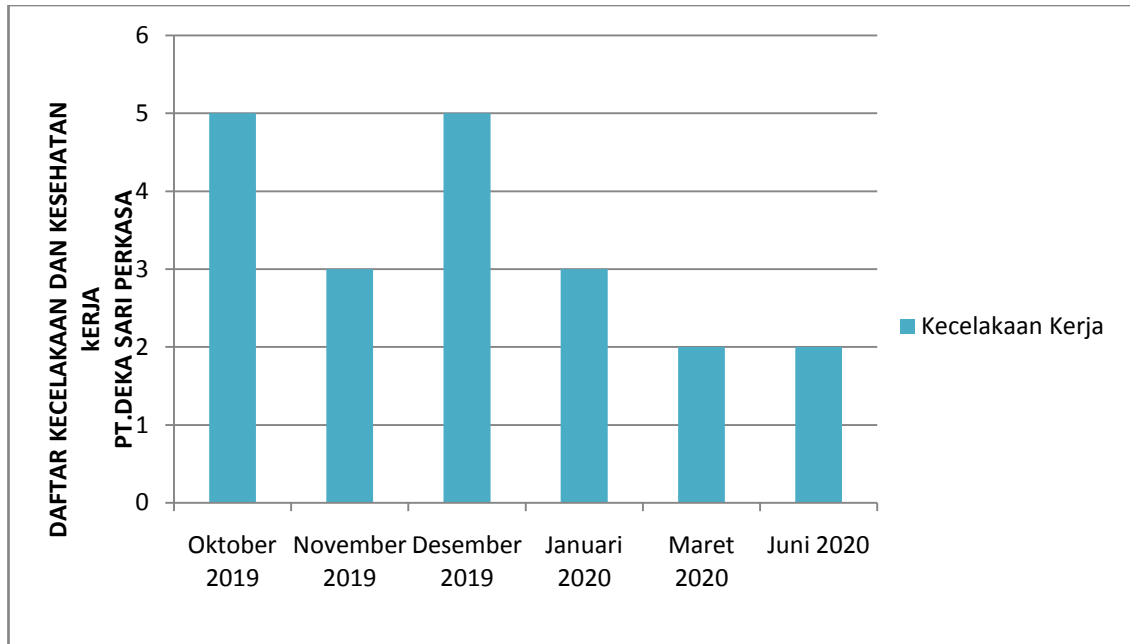
1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Suatu kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil baik pula bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah penurunan pada perusahaannya. Hal ini juga dapat berlaku sebaliknya, Apabila para karyawan tersebut rajin, senang berinovasi dan memenuhi Setiap yang diamanahkan suatu perusahaan maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi perusahaan tersebut.

PT. Deka Sari Perkasa merupakan perusahaan yang berbidang di furnitur dan manufaktur. perusahaan ini memiliki disiplin terhadap kinerja karyawan, mulai dari hal kecil sampai hal yang besar supaya dalam melakukan pekerjaan tidak salah melakukan pekerjaan yang telah diterapkan perusahaan. Maka agar tidak mengakibatkan terjadinya sesuatu yang tidak diinginkan dalam pekerjaan seperti kecelakaan kerja yang diakibatkan kurang fokusnya karyawan itu sendiri. Kecelakaan kerja yang sering terjadi di perusahaan ini seperti terkena cutter, terjepit bahan baku, yang diakibatkan oleh karyawan kurang disiplin dalam pekerjaan. Kesehatan kerja pun tidak luput dari permasalahan yang kerap terjadi

kurang maksimal dilakukan oleh perusahaan, akan tetapi PT. Deka Sari Perkasa telah menerapkan sistem manajemen K3 yang baik untuk menindak lanjuti permasalahan yang terjadi di kemudian harinya.

Gambar 1.1 Kecelakaan Kerja



Berdasarkan gambar di atas yang menunjukkan bahwa masih adanya kecelakaan dan kesehatan Kerja di PT. Deka Sari Perka sudah berjalan baik terlihat adanya penurunan angka kecelakaan kerja pada bulan januari 2020 sampai bulan juni 2020. Dapat di simpulkan penurunan jumlah kejadian Kecelakaan kerja pada PT.Deka Sari Perkasa berdampak pada meningkatnya pekerjaan yang ada. Maka agar tidak mengakibatkan terjadinya sesuatu yang tidak di inginkan dalam pekerjaan seperti kecelakaan kerja yang di akibatkan kurang fokusnya karyawan itu sendiri.

Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja merupakan dari sistem oprasional secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan,

tanggung jawab pelaksanaan, penerapan, pencapaian dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian resiko yang akan berkaitan dengan kegiatan kerja untuk menciptakan tempat kerja yang aman, efisien dan produktif

Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan pada perusahaan yang memiliki tingkat resiko kecelakaan kerja tinggi di dalam proses operasionalnya. Karyawan tentu saja akan merasa aman dan tenang dari kecelakaan dan penyakit yang diakibatkan saat bekerja dan dengan sendirinya karyawan akan bermotivasi. beberapa perusahaan hanya menilai bahwa motivasi kerja karyawan dapat dipenuhi dengan melalui tingkat kesejahteraan ekonomi yang didapatkan karyawan. Padahal kenyataannya keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu unsur penting yang sangat di dapatkan oleh karyawan. Menurut Ishak (2004: 41), "Keselamatan dan Kesehatan (K3) adalah suatu daya upaya sedemikian rupa sehingga dapat menjamin dan menciptakan kondisi kerja yang aman dan bebas dari resiko kecelakaan".

Benardin dan Russel mengemukakan kinerja atau prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan dalam selama kurun waktu tertentu.

Dengan demikian karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan

manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah kesehatan dan keselamatan kerja. Hal ini terbukti dengan dikeluarkannya Undang-undang yang berkaitan dengan Keselamatan dan kesehatan kerja ,antara lain

1. Undang-undang No.36 tahun 2009 tentang kesehatan.
2. Perpes No. 12 tahun 2013 dan PP No.101 tahun 2012 tentang jaminan kesehatan.
3. Peraturan pemerintah RI No.50 tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen K3.
4. Undang-undang PP No.53 tahun 2012 tentang jamsostek pemerintah sendiri telah mengeluarkan berbagai peraturan yang di tunjukan untuk perlindungan karyawan.

Salah satunya Undang-undang dasar 1945 pasal 27 ayat (2) yang menerapkan”Setiapwarga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia”Apalagipadasaat sekarang ini era industrialisasi yang ditandaioleh pertumbuhan dan perkembangan*sector industry* pasti akan menggunakan teknologi canggih diberbagai sektor kegiatan. Penerapan teknologi canggih bukanlah berarti mengenyampingkanteknologitradisional.Tujuan pokoknya adalahmeningkatkan nilai tambah dan sekaligus menurunkan biaya produksi. Ini akan memacu pekerja untukmeningkatkan motivasi dan kinerjanya.

Kecelakaan di tempat kerja serta penyakit akibat kerja telah mampu membawa kerugian yang begitu besar dan dapat menggerogoti efesiensi

perusahaan, dan kinerja perusahaan yang pada akhirnya bisa berdampak negatif bagi perusahaan. Bertolak dari sini dapat dikatakan bahwa pihak manajer perusahaan perlu memberi perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pentingnya pemahaman, tentang kesehatan dan keselamatan kerja dalam organisasi perusahaan.

Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik. Motivasi merupakan faktor psikologi yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan dan ikut tanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. biasanya seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mempengaruhi bawahaan.

PT.Deka Sari Perkasa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang furnitur manufaktur yang terletak di Bekasi. Dari sini lah perusahaan menerapkan keamanan untuk keselamatan bagi karyawan sebagai bentuk penghargaan bagi karyawan terhadap kinerja. Dengan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang baik jelas mangkir kerja karena sakit akan menurun, biaya pengobatan dan perawatan akan menurun, keuntungan akan meningkat dan tentunya kesejahteraan karyawan akan meningkat pula. berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT.Deka Sari Perkasa(INNOLA) di Bantargebang-Bekasi. Dimana dalam proses memenuhi kebutuhan konsumen kemungkinan besar memiliki risiko tinggi akan bahaya-

bahaya yang muncul dan yang terutamakan alasannya karena penulis mengetahui bahwa PT.Deka Sari Perkasa (INNOLA) di Bantargebang-Bekasi sudah melaksanakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Berdasarkan data dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “*Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Deka Sari Perkasa (INNOLA) di Bantargebang Kabupaten Bekasi*”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Keselamatan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Deka Sari Perkasa ?
2. Apakah Kesehatan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Deka Sari Perkasa ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui keselamatan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Deka Sari Perkasa
2. Untuk mengetahui Kesehatan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Deka Sari Perkasa.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti.
 - Dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman kedalam bidang sesungguhnya.
 - Sebagai aplikasi dari ilmu yang telah diperoleh peneliti selama perkuliahan.

2. Bagi perusahaan

- Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauh mana pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

3. Bagi karyawan

- Sebagai karyawan juga harus mengetahui apa itu keselamatan dan kesehatan kerja(K3) yang baik dan benar

1.5 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum tentang isi penulisan skripsi ini, maka penulis menyusunnya dalam lima bab, dan setiap babnya akan terdiri dari beberapa sub bab, kemudian antara bab yang satu dengan yang lainnya akan saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini yakni menguraikan tentang teori yang terkait dengan objek permasalahan antara lain, Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan..

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini memuat tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel

penelitian, defenisi oprasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat tentang hasil peneli penelitian dan pembahasan penelitian yang berupa hasil variaber X_1 , X_2 dan Y

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan saat penelitian dan saran dari penulis untuk perusahaan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Peran sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena menjadi ujung tombak perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang dilakukan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Teori-teori para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia antara lain :

Menurut Hartanto (2016:22) “ manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:10) “ Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengolah, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk mendapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi, dan fungsi-fungsinya.”

Manajemen adalah seni untuk mengatur atau mengelola sumber daya yang ada dengan menerapkan fungsi-fungsinya untuk mencapai tujuan tertentu. Tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak dapat beroperasi untuk

mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia di dalam organisasi harus di kelola dengan baik agar tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Marwansyah (20016:3) berpendapat bahwa “manajemen sumberdaya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kopensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industri.”

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018:4) “ Sumber daya manusia adalah mengatur dan menerapkan program kepegawaian yang mencakup masalah :

1. Penetapan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja.
2. Penetapan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai.
3. Penempatan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Peramalan penawaran dan penerimaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu organisasi pada khususnya,
6. Pemantauan dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi.
7. Pemantauan kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Pelaksanaan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi pegawai.
9. Pengaturan mutasi pegawai.

10. Pengaturan pensiun pemberhentian dan pesangon.

Dari beberapa pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) wajib diterapkan di organisasi besar maupun kecil untuk membuat organisasi tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga tergantung pada pegawai atau karyawan di dalam organisasi tersebut.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia Komariyah (2016:10) yaitu:

1. Data karyawan

Menyediakan data karyawan, dimana isinya menyajikan nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan-pelatihan, kompetensi, catatan perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah, serta riwayat penyakit, dan waktu masa pensiun.

2. Perencanaan dan pengembangan

Merencanakan kebutuhan, mengembangkan kompetensi pegawai atau karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karir yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Rekrutmen

Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik, Tidak asal-asalan dalam merekrut agar kinerjanya meningkat.

4. Kompensasi dan kesejahteraan

Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Manajemen harus mengevaluasi terkait layakanya kompensasi yang diberikan kepada pegawai.

5. Kedisiplinan dan aturan

Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku pegawai melalui budaya organisasi dan peraturan organisasi yang tidak menyimpang dari perundang-undangan yang berlaku.

6. Penilaian dan penghargaan

Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Ini adalah proses menghargai usaha-usaha dan pencapaian oleh pegawai.

7. Memotivasi

Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada pegawai. Ini adalah proses yang penting yang harus dilakukan oleh pimpinan.

8. Pemeliharaan

Memelihara para pegawai atau karyawan. Sebab dengan *turn over* yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah.

9. Pengintegrasian

Mengintegrasikan atau menjalankan fungsi-fungsi bagian dan membangun tim kerja sama yang solid melalui harmonisasi.

10. Kesehatan kerja

Memperhatikan kesehatan pegawai yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, dimana setiap pegawai wajib diikutsertakan

dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggaraan \ Jaminan Sosial (BPJS).

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan demi tercapainya tujuan dari organisasi.

Afandi (2018:84) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja, Umam (2010).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut. Lalu kinerja juga sangat penting sekali dikarenakan apabila kinerja dari pada pegawai atau karyawan tidak baik atau bagus, maka tujuan organisasi tidak akan tepat sasaran atau tidak sesuai dengan tujuan.

2.1.3.2 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian kinerja individu dalam organisasi menurut Wirawan, (2009:7-8) yaitu:

1. Faktor internal pegawai

Yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.

2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi ditempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor ini adalah faktor keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Afandi, 2018: 86) yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan atau organisasi.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.

7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Afandi, (2018:89) dimensi dan indikator kinerja yaitu:

1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a. Kuantitas hasil kerja
 - b. Kualitas hasil kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a. Inisiatif
 - b. Ketelitian
3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a. Kepemimpinan
 - b. Kejujuran
 - c. Kreativitas.

2.1.4 Keselamatan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Bangun Wilson (2012:377) keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan kerja. Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya adalah perlindungan kesehatan, perlindungan tersebut

bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Robert L. Mathis (2002), program manajemen keselamatan kerja yang efektif adalah:

a) Komitmen dan tanggung jawab perusahaan

Inti manajemen keselamatan kerja adalah komitmen perusahaan dan usaha-usaha keselamatan kerja yang komperhensif. Usaha ini sebaiknya dikoordinasikan dari tingkat manajemen paling tinggi untuk melibatkan seluruh anggota perusahaan. Begitu komitmen dibuat untuk adanya keselamatan kerja, usaha-usaha perencanaan harus dikoordinasikan dengan tugas-tugas yang diberikan oleh para atasan, manajer, spesialis keselamatan kerja dan spesialis sumber daya manusia.

b) Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja

Mendesain kebijakan dan peraturan keselamatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran, merupakan komponen penting usaha-usaha keselamatan kerja. Dukungan yang sering terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktik-praktik keselamatan kerja yang positif, juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan para pekerja.

c) Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja

Satu cara untuk mendorong keselamatan kerja karyawan adalah dengan melibatkan seluruh karyawan di setiap kesempatan dalam sesi pelatihan tentang keselamatan kerja dan dalam pertemuan-pertemuan komite,

di mana pertemuan ini juga diadakan secara rutin. Sebagai tambahan dalam keselamatan kerja, komunikasi yang terus-menerus dalam membangun kesadaran keselamatan kerja juga penting.

d) Komite keselamatan kerja

Para pekerja sering kali dilibatkan dalam perencanaan keselamatan kerja melalui komite keselamatan kerja, kadangkala terdiri dari para pekerja yang berasal dari berbagai tingkat jabatan dan departemen. Komite keselamatan kerja biasanya secara reguler memiliki jadwal meeting, memiliki tanggung jawab spesifik untuk mengadakan tinjauan keselamatan kerja, dan membuat rekomendasi dalam perubahan-perubahan yang diperlukan untuk menghindari kecelakaan kerja di masa mendatang.

e) Inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, dan pelatihan

Pada saat terjadi kecelakaan, maka harus diselidiki oleh komite keselamatan kerja perusahaan atau oleh koordinator keselamatan kerja. Dalam menyelidiki lokasi kecelakaan, adalah penting untuk menetapkan kondisi fisik dan lingkungan yang turut menyumbang terjadinya kecelakaan itu. Selain itu penyelidikan dengan wawancara terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan, dengan atasan langsungnya, dan para saksi kecelakaan itu. Dalam penyelidikan kecelakaan kerja ada kaitan eratnya dengan penelitian, untuk menetapkan cara-cara mencegah terjadinya kecelakaan. Kemudian rekomendasi harus dibuat tentang bagaimana kecelakaan tersebut dapat dicegah, dan perubahan-perubahan apa yang diperlukan untuk mencegah kecelakaan yang sama. Mengidentifikasi

sebab-sebab kecelakaan terjadi sangat berguna, namun mengambil langkah-langkah dalam mencegah kecelakaan yang sama juga sangat penting.

f) Evaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan kerja

Perusahaan harus mengawasi dan mengevaluasi usaha-usaha keselamatan kerjanya. Sama seperti catatan akuntansi perusahaan yang diaudit, usaha-usaha keselamatan kerja perusahaan juga harus diaudit secara periodik. Analisis ini harus dirancang untuk mengukur kemajuan dalam manajemen keselamatan kerja.

Nurmansyah (2010:162) Mengatakan bahwa program keselamatan kerja dapat meningkatkan kegairahaan, keserasian kerja, yang berdampak meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan menurut dasar hukum peraturan perundang-undangan yang diatur dalam undang-undang tentang keselamatan kerja No.1 tahun 1970 pasal 2, ini memberikan perlindungan keselamatan kerja meliputi seluruh aspek pekerjaan yang berbahaya, dari segala tempat kerja, baik didarat, dipermukaan air, didalam tanah, didalam air, maupun diudara yang berada diwilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

2.1.4.2 Indikator Keselamatan Kerja

Adapun indikator-indikator keselamatan kerja menurut Suma'mur (2001:67) :

- a. Pemberian pelatihan Keamanan
- b. Pencahayaan
- c. Adanya alat pengaman

- d. Peraturan di tempat kerja

2.1.4.3 Faktor-faktor Kecelakaan Kerja

Menurut Mangkuprawira dan Vitayala (2007). Faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja dapat dilihat dari berbagai sudut. Bisa dari sudut kebijakan pemerintah, kondisi pekerjaan, kondisi fisik, dan mental karyawan, serta kondisi fasilitas yang disediakan.

1. Kebijakan Pemerintah
 - a. Undang-undang Ketenagakerjaan, khususnya yang menyangkut tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan belum ada.
 - b. Peraturan pemerintah tentang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan belum ada.
 - c. Pengendalian dan tindakan hukum bagi perusahaan yang mengabaikan undang-undang dan peraturan yang berlaku keselamatan dan kesehatan kerja belum ada walaupun sudah ada, tetapi tidak diterapkan secara tegas.
2. Kondisi Pekerjaan
 - a. Standar kerja yang kurang tepat dan pelaksanaannya juga tidak tepat.
 - b. Jenis pekerjaan fisik yang sangat berbahaya. Namun, di sisi lain, fasilitas keselamatan kerja sangat kurang.
 - c. Kenyamanan kerja yang sangat kurang karena kurang tersedianya unsur pendukung keselamatan dan kenyamanan kerja.
 - d. Tidak tersedianya prosedur manual petunjuk kerja.
 - e. Kurangnya kontrol, evaluasi, dan pemeliharaan tentang alat-alat kerja secara rutin.

3. Kondisi Karyawan

- a. Keterampilan karyawan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang rendah.
- b. Kondisi kesehatan fisik karyawan yang tidak prima.
- c. Kondisi kesehatan mental, seperti rendahnya motivasi tentang K3 serta tingginya derajat stres dan depresi.
- d. Kecanduan merokok, minuman keras, dan narkoba.

4. Kondisi Fasilitas Perusahaan

- a. Ketersediaan fasilitas yang kurang cukup (jumlah dan mutu)
- b. Kondisi ruangan kerja yang kurang nyaman.
- c. Tidak tersediannya fasilitas kesehatan dan klinik perusahaan
- d. Tidak tersediannya fasilitas asuransi kecelakaan.
- e. Kurangnya pelatihan dan sosialisasi tentang pentingnya keselamatan kerja dikalangan karyawan..

2.1.4.4 Pencegahan Kecelakaan

Menurut Olishifski dalam Santoso (2004), bahwa aktivitas pencegahan kecelakaan dalam keselamatan kerja profesional dapat dilakukan dengan beberapa hal berikut:

1. Memperkecil (menekan) kejadian yang membahayakan dari mesin, cara kerja, material, dan struktur perencanaan.
2. Memberikan alat pengaman agar tidak membahayakan sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut.

3. Memberikan pendidikan (training) kepada tenaga kerja atau karyawan tentang kecelakaan dan keselamatan kerja.
4. Memberikan alat pelindung diri tertentu terhadap tenaga kerja yang berada pada area yang membahayakan.

2.1.5 Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan fasilitas yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Meily Kurniawidjadja, (2010:72), Kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya. Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, melindungi pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan, penempatan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologi, psikologinya, dan disimpulkan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya.

Gary Dessler, (1997:346), Kesehatan kerja adalah aturan–aturan dan usaha–usaha untuk menjaga buruh dari kejadian yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja.

Indikator kesehatan kerja terdiri dari:

1. Bebas dari gangguan secara fisik dan psikis

Keadaan dan kondisi karyawan yang bebas dari gangguan fisik dan psikis dari lingkungan kerja akan mendorong produktifitas dan kinerja yang dihasilkan.

2. Bekerja sesuai waktu yang ditentukan

Bekerja sesuai dengan waktu yang sudah tentukan olah perusahaan akan mengurangi tingkat kejenuhan dan rasa bosan karyawan, dan tentunya hal ini akan membuat karyawan terhindar dari stres kerja.

3. Perlindungan Karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan

Mangkunegara, (2004:161), “Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh fasilitas kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam fasilitas kerja yang bekerja melebihi periode waktu tertentu, fasilitas yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik”. Siagian (2002:263) mengatakan bahwa pentingnya pemeliharaan kesehatan pegawai akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi, dan tingkat kemalasan yang rendah

2.1.5.1 Indikator Kesehatan Kerja

Adapun beberapa indikator untuk variabel kesehatan kerja yang terkandung dalam dimensi kesehatan kerja menurut Swasto (2011:110) diatas antara lain:

- a. Ruang kerja yang bersih
- b. Saling berinteraksi

- c. Peralatan kerja yang layak
- d. Alat kerja yang lengkap
- e. Suasana kerja yang baik
- f. Memiliki semangat bekerja yang tinggi

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:186) indikator dimensi kesehatan kerja adalah:

- a. Tempat kerja yang jauh dari zat-zat berbahaya
- b. Memiliki peralatan kerja yang tercukupi
- c. Kesehatan jiwa karyawan yang baik

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Sumber	Nama Variabel	Meteorologipenelitian	Hasil Pendahulu	Perbedaan dengan Penulis
1	Rizky Fauzan Abdillah (2018)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Di Perum. Perumnas Regional 1 Medan".	Objek penelitian Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan Sampel yang diambil sebanyak 38 orang karyawan bagian produksi di Perum dari total 62 karyawan	Keselamatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0.414 dan signifikan ditunjukkan dengan $0.002 < 0.1$. Kesehatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0.269 dan tidak signifikan ditunjukkan dengan	Keselamatan kerja berpengaruh positif atau signifikan dikarenakan menunjukkan nilai uji f 0,565 Dengan nilai sig t 0,000 Kesehatan kerja berpengaruh positif atau signifikan dikarenakan menunjukkan nilai uji f 0,366 dengan nilai sig t 0,000

			<p>Teknik analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda</p>	<p>an $0.033 > 0.1$. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 11.553, signifikan ditunjukkan dengan $0.000 < 0.1$.</p>	
2	Grisma ilfani (2013)	<p>Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Apac Inti Corpora .</p>	<p>Objeknya penelitiannya untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah</p> <p>Jumlah sample yang di pakai sebanyak 81 karyawan dari jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 421 karyawan</p> <p>Alat analisisnya menggunakan metode <i>random sampling</i> terhadap karyawan tetap sertakan karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun pada PT. APACINTI dan dianalisis dengan regresi.</p>	<p>Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan,</p>	<p>Keselamatan kerja berpengaruh positif atau signifikan dikarenakan menunjukkan nilai uji f $0,565$ Dengan nilai $\text{sig } t$ $0,000$</p> <p>Kesehatan kerja berpengaruh positif atau signifikan dikarenakan menunjukkan nilai uji f $0,366$ dengan nilai $\text{sig } t$ $0,000$</p>

3	Erni Kurniawati (2018)	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Konstruksi Di Kota Bandung,	<p>Untuk mengetahui pelaksanaan program K3 dan kendala dalam penerapannya pada proyek konstruksi di kota Bandung</p> <p>Sample yang digunakan 32 responden yang memiliki peran di bidang masing-masing dalam proyek konstruksi tersebut.</p> <p>Analisis data dilakukan pada <i>Microsoft Excel</i> yang selanjutnya pengolahan data menggunakan <i>SPSS</i></p>	<p>Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai <i>t</i> program K3 mendapatkan nilai sebesar 4,656. Penilaian ini menyimpulkan bahwa perlindungan terhadap publik dengan pemasangan tanda K3 pada dalam dan luar proyek maupun tidak adanya jalur kerja sangat penting</p> <p>Sedangkan untuk nilai <i>t</i> dalam menerapkan K3 nilai <i>t</i> yang didapat sebesar 3,164, penilaian ini menyimpulkan bahwa nilai <i>t</i> dalam menerapkan K3 terdapat pada sisi pekerja, ini terjadi karena nilai <i>t</i> yang diketahui pekerja tentang K3.</p>	<p>Keselamatan kerja berpengaruh positif atau signifikan dikarenakan menunjukkan nilai uji <i>f</i> 0,565 Dengan nilai sig <i>t</i> 0,000</p> <p>Kesehatan kerja berpengaruh positif atau signifikan dikarenakan menunjukkan nilai uji <i>f</i> 0,366 dengan nilai sig <i>t</i> 0,000</p>
4	Rijuna dewi (2006)	Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals medan plant.	Object penelitiannya untuk bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ecogreen oleochemicals Medan plant	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan sebesar 52,2% secara serentak maupun secara parsial	<p>Keselamatan kerja berpengaruh positif atau signifikan dikarenakan menunjukkan nilai uji <i>f</i> 0,565 Dengan nilai sig <i>t</i> 0,000</p> <p>Kesehatan kerja berpengaruh positif atau signifikan</p>

			<p>Sample yang di gunakan berjumlah 37 karyawan</p> <p>Menggunakan data primer yang di peroleh dari kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala likers</p>		<p>dikarnakan menunjukan nilai uji f 0,366 dengan nilai sig t 0,000</p>
5	Muhammad Jamil (2009)	<p>Pengaruh program keselamatan, kesehatan kerja (k3) dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Indo jaya agrinusa kampar</p>	<p>Objectnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh program K3 dan Stress kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>metode analisis deskriptif-kuantitatif, yaitu analisa yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas</p>	<p>.Keselamatan, Kesehatan kerja (K3) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo jaya Agrinusa Kampar. Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Indo jaya Agrinusa Kampar</p>	<p>Keselamatan kerja berpengaruh positif atau signifikan dikarnakan menunjukan nilai uji f 0,565 Dengan nilai sig t 0,000</p> <p>Kesehatan kerja berpengaruh positif atau signifikan dikarnakan menunjukan nilai uji f 0,366 dengan nilai sig t 0,000</p>
6	Multazam HT (2015)	<p>Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep</p>	<p>Objectnya bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa pengaruhnya kesehatan dan keselamatan kerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan seba</p>	<p>Kesehatan dan keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel yang paling dominan adalah variabel keselamatan kerja.</p>	<p>Keselamatan kerja berpengaruh positif atau signifikan dikarnakan menunjukan nilai uji f 0,565 Dengan nilai sig t 0,000</p> <p>Kesehatan kerja berpengaruh positif atau signifikan</p>

			nyak 96 karyawan dari jumlah seluruh sebanyak 1962 karyawan		dikarnakan menunjukkan nilai uji f 0,366 dengan nilai sig t 0,000
			Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan Analisis Regresi Linier Berganda		
7	Dymas Pradana Kuncoro Adi (2012)	Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT XYZ	Objectnya untuk mengidentifikasi, menganalisis, menganalisis indikator program kesehatan dan keselamatan terhadap kinerja karyawan Metode pengambilan sampel yang digunakan 40 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif <i>cross tab</i> dan analisis <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i> dengan metode <i>Latent Variable Score (LVS)</i> dengan bantuan <i>software Lisrel 8.30</i>	Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diterapkan pada divisi engineering PT XYZ berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya divisi engineering. Program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan divisi engineering PT XYZ secara berturut-turut adalah indikator peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), pelatihan keselamatan, dan kontrol lingkungan kerja	. Keselamatan kerja berpengaruh positif atau signifikan dikarnakan menunjukkan nilai uji f 0,565 Dengan nilai sig t 0,000 Kesehatan kerja berpengaruh positif atau signifikan dikarnakan menunjukkan nilai uji f 0,366 dengan nilai sig t 0,000
8	Intan Deslinatika Putri	Pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan	Objectnya untuk mengetahui pengaruh keselamatan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan	

	(2017)	an Kerja (k3) terhadapkinerj akaryawanptbu kitasam (persero) tbk. Unit pelabuhantaraha n	atan dankesehatankerj a (K3) terhadapkinerjaka ryawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit PelabuhanTaraha n. Sample nya 125 karyawan Metodepengumpu lan data menggunakan kue sionerdenganskali kert. Alat analisis yang digunakanadalaha nalisisregresi linier sederhana.	nkesehatankerja(K3) berpengaruhpositi fdansignifikanterh adapkinerja.Karen a karyawanlebihme mahamiprocedur yang relevandarisetiapt ugas yang diberikanperusaha anlebihmeningkat kantantanganbaru dalampekerjaan, sehinggadapatme nambah pengalaman yang dapatmelatihkema mpuan.	
9	Adyasti Andika Sari (2016)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Guna Mekar Industri, Semarang	Objectnya Bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja,serta mengetahui berapa besar pengaruhnya Jumlah sampelnya 60 kasryawan Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif korelasional, dan data di analisis drngan analisis regresi sederhana	Hasil menunjukan bahwa hipotensis diterima,terdapat hubungan antara keselamatan dan kesehatan kejradengan kinerja (p003C 0,05). Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh sebesar 42,4% terhadap kinerja karyawan.	Keselamatan kerja berpengaruh positif atau signifikan dikarna kan menunjukan nilai uji f 0,565 Dengan nilai sig t 0,000 Kesehatan kerja berpengaruh positif atau signifikan dikarnakan menunjukan nilai uji f 0,366 dengan nilai sig t 0,000

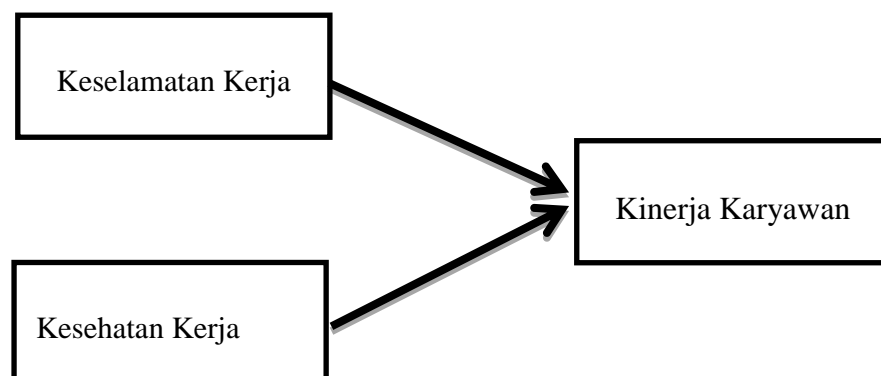
2.3 KERANGKA PEMIKIRAN

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya untuk mencapai tujuan dari perusahaannya. Banyaknya tingkat kecelakaan kerja yang terjadi dan banyaknya jumlah karyawan yang sakit hingga mengalami rawat inap akan menghambat proses kerja dan hasil yang tidak sesuai dengan ketentuan yang ada. Seorang karyawan yang mendapat perhatian akan keselamatannya dan memiliki kesehatan yang baik serta selamat bekerja akan memperlancar kinerja karyawan dalam mencapai target serta tujuan yang direncanakan oleh perusahaan.

Dengan demikian, maka jelas dengan adanya keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang baik, kinerja karyawan akan menjadi baik. Hal ini kemudian diharapkan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian empiri dan teori dari Pendahulu, maka penulis menerapkan kerangka pemikirannya sebagai berikut:

Gambar 2.2
Alur pikir



2.4 Hipotesis Penelitian

Dari model konsepsi diatas, konsep keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terdiri dari Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, sedangkan konsep KinerjaKaryawan terdiri dari Kinerja kerja. Maka dalam penelitian ini dapat disusun model hipotesisnya sebagai berikut:

1. Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Deka Sari Perkasa.
2. Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Deka Sari Perkas

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PT. Deka Sari Perkasa yang beralamat di jalan Raya Narogong (Pangkalan 1), Km 11,5 No.98, Bantar gebang, Bekasi.

Penelitian dilaksanakan selama 6(enam) bulan, sesuai tabel dibawah ini;

Tabel 3.1.

Rencana Penelitian

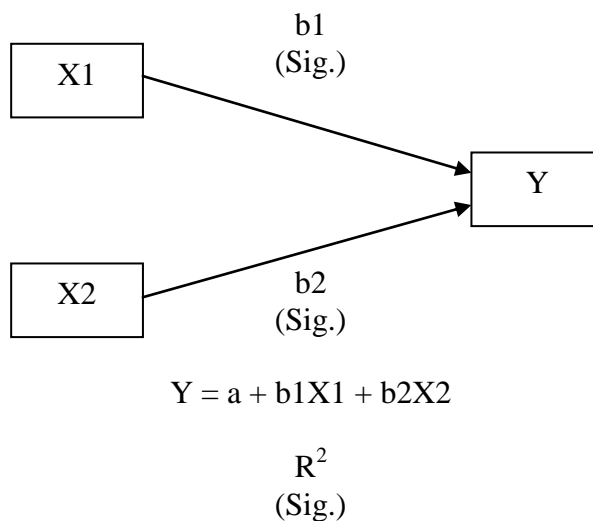
Kegiatan	Desember				Januari - Februari 2020				Maret - April 2020				Agustus 2020			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitianterdahulu																
Pengumpulan Data																
Penyusunan Proposal																
Analisis Data																
Penyusunan Pelaporan																

3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah mengujipengaruhKeselamatandan Kesehatan Kerja Karyawan terhadap KinerjaKaryawan PT. Deka Sari Perkasa..

Terdapat 2 variabel penelitian yaitu, 1 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Keselamatan dan Kesehatan kerja dengan simbol X1 dan Satu variabel dependen yaitu Kinerja dengan simbol Y. Rerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Desain Penelitian



3.3. Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3.

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
Keselamatan Kerja (X1)	keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan kerja..	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian pelatihan Keamanan 2. Pencahayaan 3. Adanya alat pengaman 4. Peraturan di tempat kerja 	Ordinal
Kesehatan Kerja (X2)	Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh kerja yang bekerja lebih periode waktu tertentu, yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat kerja yang jauh dari zat-zat berbahaya 2. Memiliki peralatan kerja yang tercukupi 3. Kesehatan jiwa karyawan yang baik 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu: <ol style="list-style-type: none"> a. Kuantitas hasil kerja b. Kualitas hasil kerja c. Efisiensi dalam pelaksanaan tugas 2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu: <ol style="list-style-type: none"> a. Inisiatif b. Ketelitian 3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu: <ol style="list-style-type: none"> a. Kepemimpinan b. Kejujuran c. Kreativitas. 	Ordinal

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (MulyantodanWulandari, 2010: 99). Populasi pada penelitian ini adalah karyawanPT. Deka Sari Perkasa yang berjumlah 377 orang (data tahun 2019) .

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (MulyantodanWulandari, 2010: 100). Sampel pada penelitian ini adalah sebagiandari377pegawaiPT.Deka Sari Perkasa. JumlahsampelditentukandenganrumusSlovin (MulyantodanWulandari, 2010: 103) dengan margin error 10% yaitusebagaiberikut:

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

$$n = \frac{377}{1 + (377 \cdot 0,1)^2} = 79,03 \quad \text{di bulatkan} = 80$$

Dimana:

n = JumlahSampel Minimal

N = JumlahPopulasi

e = Margin Error 10%

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlahsampeldanmemudahkanpenelitimakajumlahsampelpenelitianditetapkansebanyak80karyawan.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Random Sampling* berdasarkan karyawan yang ditemui yang telah terlebih dahulu ditentukan pembagian divisi di PT. Deka Sari Perkasa. Menurut Sugiyono (2010) teknik simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004: 49), yaitu sebagai berikut:

- Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan kinerja Karyawan. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala Bipolar Adjectif sebanyak 5 skala kriteria dari nilai 1-5 untuk jawaban yang sangat negatif sampai dengan 10 untuk jawaban yang sangat positif.

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS 25.0.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan tabel r (harus lebih dari r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $> 0,3$.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpuhijikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Mulyantodan Wulandari, 2010: 126).

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikasi yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier

ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik.

Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrik karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyantodan Wulandari, 2010: 181):

1. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2

- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

3. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 = Keselamatan Kerja

X_2 = Kesehatan Kerja

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Keselamatan Kerja

b_2 = Koefisien Regresi Kesehatan Kerja

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square)

menjelaskan besaran kemampuan model

persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Keselamatan

dan Kesehatan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi

b_1 menunjukkan besaran dan arah pengaruh Keselamatan

Kerja terhadap Kinerja sedang nilai koefisien regresi b_2

menunjukkan besaran dan arah pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .

3.7.2 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis,

terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model

persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Keselamatan dan

Kesehatan terhadap Kinerja karyawan PT. Deka Sari Perkasa. Hipotesis statistik

yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_0 : $\rho = 0$: model tidak baik/tidak layak

H_a : $\rho \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig F} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (k3) terhadap Kinerja karyawan pada PT. Deka Sari perkasa

- Jika $\text{Sig F} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (k3) terhadap Kinerja karyawan pada PT. Deka Sari perkasa

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t.

Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Keselamatan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Deka Sari perkasa
Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

-Jika $\text{Sig t} < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Keselamatan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Deka Sari perkasa

-Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{1o} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Keselamatan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Deka Sari perkasa.

2. Uji hipotesis Kedua

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kesehatan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Deka Sari perkasa. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{1o} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

-Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{1o} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Kesehatan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Deka Sari perkasa

-Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{1o} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kesehatan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Deka Sari perkasa.

DAFTAR PUSAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Abdilah Fauzan Rizky,(2018)*Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja(K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum.Perumnas Regional 1 Medan*, SkripsiUnivesitas Medan Area,Medan
- Adi Kuncoro Pradana Dymas, (2012) , *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Engineering PT XYZ*, SkripsiInstitutPertanian Bogor
- Afandi, Pandi. (2018), *ManajemenSumberdayaManusiaTeori,Konsepdan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing,
- Arep, Ishak&hendriTanjung. (2004). *ManajemenMotivasi*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Bangun, Willson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Dessler, Gary, (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Edisi Bahasa Indonesia, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta
- DewiRijuna, (2006), *PengaruhKeselamatan Dan KesehatanKerjaTerhadap KinerjaKaryawanPadaPt.EcogreenOleochemicals Medan Plant*,Skripsi Universitas Sumatra Utara
- Edison, Emron. Yohny anwar,Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farida, Umi. &. Sri Hartanto (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*.Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- HT Multazam, (2015), *PengaruhKesehatan Dan KeselamatanKerjaTerhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Di Kab.Pangkep*. Skripsi Univesitas Islam Negeri Allaudin Makasar
- Husein Umar, (2004),*Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*,Cet ke 6,Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Ilfani Grisma , (2013), *Analisis Pengaruh Keselamatan Dan KesehatanKerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Apac Inti CorporaBawen Jawa Tengah Unit Spinning 2)*SkripsiUniversitasDiponogoro Semarang
- JamilMuhammad, (2019),*Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT*. Indojoya

Agrinusa Kamar, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

KurniawatiErmi, (2016), *Keselamatan Dan KesehatanKerja (K3) PadaProyek
Konstruksi Di Kota Bandung*,SkripsiUniversitas Atma Jaya Yogyakarta

Kurniawidjaja, L.Meily. (2010). *Teory dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Jakarta:
Universitas Indonesia.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan
keempat. Bandung: Alfabeta,CV

Mathis Robert, Jackson John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
:
Salemba empat

Mangkuprawira, Sjafrri dan Aida Vitayala Hubeis, (2007). *Manajemen Mutu
Sumber Daya Manusia*, Ghalila Indonesia, Bogor.

Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari.(2010),*Penelitian: Metode dan analisis*,
CV Agung, Semarang

Nurmansyah, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia strategik*, Unilak Press:
Pekanbaru

Putri Deslinatika Intan, (2017) ,*Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan
KesehatanKerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bukit Asam
(Persero) Tbk*. Unit Pelabuhan Tarahan, SkripsiUnivesitas Lampung

Sari AndikaAdyasti, (2016), *PengaruhKeselamatan Dan KesehatanKerja
TerhadapkinerjaKaryawan(StudiKasus : PT. GunaMekar Industry*,
Semarang), Universitas Islam NegriSunanKalijaga

Santoso. (2004). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Prestasi
Pustaka.

Sedarmayanti. (2018), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:
CV.Mandar Maju

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,
kualitatif,dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suma'mur. (2001).*Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, jakarta :
CV.Haji Masagung.

Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang :
UB Press.

Siagian, Sondang. (2002). *Teori Pengembangan Organisasi*. PT Bumi Aksara:
Jakarta

Umam, Khaerul, (2010), *Perilaku Organisasi*. Bandung. CV. Pustaka Ceria

Wirawan, (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat.