

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BEKAERT INDONESIA PLANT KARAWANG**

Ade Sofyan

Adesofyan_kap@yahoo.com

Alumni S-2 MM STIE Trianandra Jakarta

Dosen Tetap STIMIK Kharisma – Karawang

Prodi D3 – Manajemen Informatika

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan yang sah (valid) dan dapat dipercaya (reliable) tentang sejauh mana Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. BEKAERT INDONESIA yang beralamat di Kota Industri Suryacipta Jl. Surya Utama Kav 1-14 Teluk Jambe - Karawang.

Penelitian ini menggunakan metode koefisien korelasi yang bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel X dan variabel Y. Dalam penelitian ini peneliti memperoleh nilai korelasi sebesar $(r) = 0,615$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja dan kinerja karyawan adalah positif dan kuat. Kemudian dilakukan uji t untuk menunjukkan bahwa keselamatan kerja telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BEKAERT INDONESIA. Hal itu dibuktikan dengan diterima hipotesis H1 yang berbunyi "kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BEKAERT INDONESIA." Kesimpulan tersebut diperoleh dari hasil perhitungan uji signifikansi (uji t) dimana nilai t hitung (5,621) lebih besar dari pada t tabel (1,671).

Dengan metode analisis regresi sederhana peneliti memperoleh persamaan yang dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel kesehatan dan keselamatan kerja di PT. BEKAERT INDONESIA. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 39,12 + 0,587 X$. Variable X (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) bernilai positif yaitu sebesar 0,587. Itu artinya bahwa Kesehatan Dan Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh yang positif atau berbanding lurus terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan dari perhitungan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 37,82% dan sisanya (sebesar 62,18%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Kesehatan dan Kinerja

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu 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. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah 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 sistem keselamatan dan kesehatan kerja.

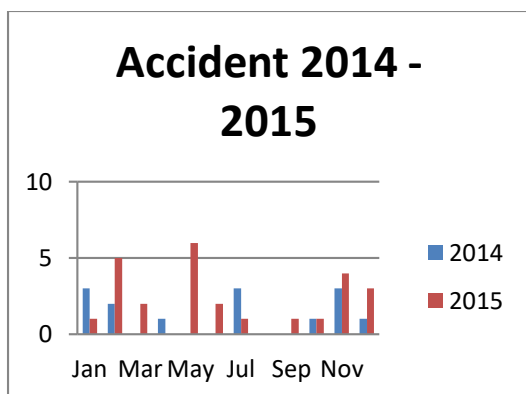
Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Untuk itu, kesadaran mengenai pentingnya K3 harus selalu di gugah, diingatkan, serta di budidayakan di kalangan para pekerja. Pemahaman dan pelaksanaan K3 di perusahaan sangat diperlukan, terutam dalam syarat - syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja, guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, perlu disosialisasikan pemahaman dan pelaksanaan K3 secara baik dan benar.

PT. Bekaert Indonesia telah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan tingkat resiko pada masing-masing jenis usaha. Perusahaan ini telah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) hal ini telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, Pasal 86 ayat 1. yang berisi bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan, serta Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

PT. BEKAERT INDONESIA merupakan salah satu perusahaan asing yang berada di Indonesia yang bergerak dalam bidang manufaktur baja. PT. BEKAERT adalah salah satu perusahaan yang memproduksi berbagai jenis wire yang mana hingga saat ini terdapat beberapa divisi produksi yang memproduksi produk dengan bahan baku yang sama akan tetapi memiliki jenis yang berbeda. Terdapat empat produk yang kami produksi diantaranya ; Steel cord, Wire, Dramix dan ISC. Steel cord atau biasa di sebut kawat ban ini merupakan sebuah produk andalan pada perusahaan kami, Steel cord ini merupakan sebuah produk yang proses pembuatannya melalui beberapa tahapan, diantaranya proses WWD (*Wet Wire Drawing*) dimana pada proses ini bahan baku berupa ISC yakni bahan setengah jadi dari hasil proses wire yang di produksi di departement ISC line. Proses penarikan wire melalui

beberapa cetakan dilakukan untuk menghasilkan kawat yang sangat kecil dengan ukuran yang telah ditentukan, selain memiliki tekstur yang kecil kawat ini juga memiliki kekuatan yang sangat kuat sekali. Dalam proses ini operator harus mampu menangani mesin yang begitu besar dan material baja yang sangat berat, sehingga diperlukannya kekuatan fisik yang terlatih dalam melaksanakan proses produksinya. Dari hasil proses WWD ini produk kami masih dalam status produk setengah jadi yang diberi nama Filament. Setelah proses WWD dilakukan dan menghasilkan sebuah filamen barulah masuk ke divisi produksi berikutnya yaitu BUNCHING. Bunching merupakan proses terakhir dari proses Steel Cord ini, disini proses pembuatan cord dimulai dan di produksi dengan mesin yang cukup besar dan memerlukan daya listrik yang cukup besar untuk memutar motor penggerak. Prinsip mesin pada divisi bunching ini adalah dengan mentwist atau pemutaran beberapa jenis filament dari hasil wwd melalui proses pemutaran ini filament akan di gabungkan dan menghasilkan sebuah cord yang memiliki spesifikasi yang telah ditentukan. Dari kedua divisi produksi ini operator harus berhubungan dengan mesin dan material baja yang sangat besar dan memiliki bobot yang sangatlah berat.

Dari kondisi di atas jika kita simpulkan dengan teori yang telah di kemukakan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja beserta resiko yang timbul akibat kerja sering kali terjadi di divisi ini seperti; kebakaran mesin, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Dari beberapa resiko tersebut operator sering mengalami kejadian itu kebakaran mesin yang diakibatkan oleh terlalu panas suhu mesin dan kebocoran saluran udara, ketakutan aliran listrik yang dapat menyebabkan kesetrum pun pernah terjadi di akibatkan kebocoran kabel listrik dan penggunaan APD yang tidak standar, tangan terpotong yang disebabkan akibat benturan dengan material maupun mesin yang sangatlah besar, luka memar dan keseleo yang disebabkan benturan material dan kecerobohan dalam bekerja, patah tulang karena terjepit material, kerusakan pada mata pun berpotensi disini dimana proses produksi berada di dalam ruangan yang tertutup dan penerangan yang kurang, semenjak pemadaman bergilir perusahaan melakukan penghematan listrik dengan cara penggunaan sensor listrik dan sering nyala mati, terkadang operator bekerja dengan lampu yang redup, sedangkan ketelitian penglihatan sangatlah diperlukan akibatnya mata kekurangan cahaya dan mengurangi fungsi penglihatan, pendengaran pun menjadi salah satu resiko yang berpotensi karen dalam ruangan produksi suara mesin sangatlah besrisik akan tetapi sudah dilengkapi dengan ear plug yang sesuai dengan standar.



Sumber : Data Safety PT. BEKAERT INDONESIA

Kecelakaan ini biasanya terjadi akibat kontak dengan suatu zat atau sumber energi. Secara umum kecelakaan kerja dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

1. Kecelakaan industri yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja karena adanya potensi bahaya yang melekat pada bagian tersebut.
2. Kecelakaan dalam perjalanan yaitu kecelakaan yang terjadi di luar tempat kerja yang berkaitan dengan adanya hubungan kerja.

Kecelakaan kerja berkaitan dengan hubungan kerja di perusahaan. Hubungan kerja dalam hal ini adalah kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh karyawan itu atau kesalahan dalam peralatan yang digunakan oleh karyawan pada waktu melaksanakan pekerjaan. Kecelakaan kerja yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh karyawan tidak memenuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak menggunakan pelindung.

Identifikasi Masalah

1. Masalah tenaga kerja yang terkena musibah kecelakaan kerja akan merugikan dirinya serta keluarganya.
2. Karyawan yang terkena kecelakaan kerja tidak mematuhi aturan K3.
3. Karena diakibatkan karyawan tidak menggunakan APD.
4. Kerugian yang sangat besar bagi perusahaan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas yang mana begitu pentingnya sebuah keselamatan dan kesehatan kerja yang harus benar - benar diterapkan dan dilaksanakan.

Dampak positif juga terlihat pada perusahaan yang besar yang menerapkan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) jelas sangat terlihat signifikan sekali dampak yang didapat bagi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Atas dasar tersebut maka dirumuskan masalah penelitian bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan Keselamatan Kerja ini adalah :

1. Bagaimana kondisi kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang ada pada PT. BEKAERT INDONESIA?
2. Bagaimana kondisi kinerja yang ada pada PT. BEKAERT INDONESIA?
3. Bagaimana pengaruh K3 terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BEKAERT INDONESIA ?

Kajian Teori

Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Banyaknya sumber daya manusia yang bekerja untuk perusahaan, maka perlunya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena apabila adanya jaminan tersebut, maka karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan UU NO.1 TAHUN 1970 Tentang Keselamatan Kerja pasal 1, Dalam Undang - undang ini dimaksudkan dengan :

- (1) "tempat kerja" ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana tenaga kerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber - sumber bahaya sebagaimana diperinci dalam pasal 2; Termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan dalam dan sekelilingnya yang merupakan bagian - bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja.
- (2) "pengurus" ialah orang yang mempunyai tugas pemimpin langsung sesuatu tempat kerja atau bagian yang berdiri sendiri.
- (3) "pengusaha" ialah :
 - a. orang atau badan hukum yang menjalankan sesuatu usaha milik sendiri dan untuk keperluan itu mempergunakan tempat kerja;
 - b. orang atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan sesuatu usaha bukan miliknya dan untuk keperluan itu menggunakan tempat kerja;
 - c. orang atau badan hukum yang di Indonesia mewakili orang atau badan hukum termaksud pada (a) dan (b), jika kalau yang diwakili berkedudukan diluar Indonesia.

- d. "direktur" ialah pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk melaksanakan undang - undang ini.
- e. "pegawai pengawas" ialah pegawai tehnis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
- f. "ahli keselamatan kerja" ialah tenaga tehnis berkeahlian khusus dari Luar Departemen Tenaga Kerjayang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi ditaatinya Undang - undang ini.

Adapun syarat - syarat keselamatan kerja yang tertuang pada pasal 3, yaitu :

- a. mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian - kejadian lain yang berbahaya;
- e. memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. memberi alat pelindung diri pada para pekerja;
- g. mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
- h. mencegah dan megendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan;
- i. memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- j. menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- k. menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- l. memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- m. memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan prosese kerjanya;
- n. mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang - orang, binatang, tanaman atau barang;
- o. mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p. mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- q. mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- r. menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang berbahaya kecelakaannya menjadi bertambah lagi.

Adapun tujuan dari keselamatan kerja adalah :

1. Melindungi keselamatan pekerja dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan kinerja.
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
3. Sumber produksi terpelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Menurut Undang - Undang No. 25 Tahun 1997 tentang perlindungan atas keselamatan karyawan dijamin pada pasal 108 yaitu :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja
2. Moral dan Kesusilaan
3. Pelaksanaan yang sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia serta nilai - nilai agama.

Keselamatan kerja menurut Suma'mur (1996) adalah keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara - cara melakukan pekerjaan. .Megginson dan Mangkunegara (2004 : 61), keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan kerusakan atau kerugian di tempat kerja

Dari uraian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas kerja. Menurut Suma'mur (1996) adapun indikator - indikator keselamatan kerja meliputi:

a Tempat kerja

Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.

b Mesin dan Peralatan

Mesin dan peralatan adalah bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat - alat berat dan ringan.

Dari definisi diatas kita bisa simpulkan bahwa kelancaran dalam suatu aktifitas produksi sangatlah di pengaruhi dengan seberapa aman dan nyamannya lingkungan produksi serta harus ditunjang oleh teknologi dan kondisi mesin yang selalu dalam kondisi yang normal dan terawat, dan yang terakhir harus didukung pula dengan peralatan yang sesuai dengan keperluan kerja dan dalam kondisi yang baik dan layak pakai.

Prosedur Keselamatan kerja

Dalam pelaksanaan keselamatan kerja kita harus memiliki tata cara pelaksanaan atau prosedur yang harus ditetapkan karena apabila tidak pencegahan atau peningkatan keselamatan kerja tidak akan berjalan dengan baik. Jika keselamatan kerja telah memiliki

prosedur yang baik sehingga penerapannya lebih mudah maka akan meningkatkan kesadaran para karyawan tentang arti pentingnya pelaksanaan keselamatan dalam bekerja.

Sajidi Hadipeotro (2014 : 98), dalam setiap perusahaan diperlukan cara melakukan pekerjaan dengan cara yang sama. Sebaiknya para pekerja diberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan cara terbaik. Namun selalu terdapat keadaan dimana perlu terlebih dahulu memiliki suatu metode yang seragam dan sama dalam melaksanakan pekerjaan tertentu.

Misalnya adalah tidak mungkin memberikan kebebasan seorang akuntan dengan sendiri untuk melakukan pembukuan, karena diperlukan metode baku untuk menyusun neraca. contoh lain, seorang supervisor bertugas mengawasi kualitas produksi. Ia melakukan tugasnya dengan caranya sendiri, maka hasilnya adalah kualitas produksi beraneka ragam.

Sajidi Hadipeotro (2014 : 99) Prosedur adalah suatu metode untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Menetapkan prosedur adalah tugas manajemen yang dilakukan dengan mengembangkan dan mempergunakan metode - metode yang baku untuk melaksanakan pekerjaan tertentu untuk memproduksi barang bermutu tinggi dan dalam jumlah besar dengan biaya efisien serta aman dan sehat, maka perlu suatu prosedur kerja yang standar terlebih dahulu. Namun prosedur kerja tidak akan berarti bila tidak ditaati pekerja. Diperlukan kerjasama dan pengawasan untuk pelaksanaan prosedur kerja tersebut.

Untuk mendapatkan keyakinan bahwa implikasi K3 dapat dikendalikan, maka perlu analisa potensi bahaya yang akan timbul. Penentuan prosedur kerja sebetulnya suatu usaha untuk pencegahan dini terhadap bahaya K3 dalam melakukan pekerjaan rutin, dan tidak rutin misalnya memperbaiki mesin rusak bahkan suatu inspeksi pada suatu prosedur kerja.

Tujuan Prosedur Kerja

Seringkali Pekerja senior yang sangat berpengalaman melakukan pekerjaannya dengan cara sendiri, karena menganggap bahwa pengalaman yang diperolehnya dari bekerja selama bertahun - tahun merupakan cara yang terbaik. Namun hal ini tidak selalu benar . Karena itu diperlukan prosedur kerja.

Menurut Sajidi Hadipeotro (2014 : 99) tujuan prosedur kerja adalah untuk mengeleminasi potensi bahaya.

Prosedur kerja memuat hal - hal yang sangat mendasar untuk pelaksanaan kerja dengan benar. Dengan mengikuti prosedur kerja, maka potensi bahaya dapat ditekan sekecil mungkin

Persyaratan Prosedur Kerja

Menurut Sajidi Hadipeotro (2014 : 99), ada beberapa persyaratan yang diperlukan didalam menjalankan prosedur kerja yaitu :

- a. Peningkatan fasilitas sarana produksi dan lingkungan kerja. Prosedur dapat dijalankan dengan baik bila memenuhi persyaratan pokok produksi yang tepat dan keadaan tempat kerja yang aman serta bersih.
- b. Mempertimbangkan metode operasi. Prosedur kerja dimaksudkan untuk menyederhanakan pekerjaan / tugas dan peningkatan spesialisasinya.
- c. Syarat yang dipenuhi harus sesuai dengan pekerjaan yang bersangkutan. Suatu modul yang dibuat oleh organisasi K3 kadang begitu saja dapat dipakai sebagai prosedur kerja. Modul tersebut dipakai sebagai bahan pertimbangan dan perlu dikembangkan untuk menjadi prosedur kerja yang tepat.

Pelaksanaan pekerjaan secara baik berarti tugas tersebut dilakukan secara aman, tepat dan benar serta tidak berat. Kadang - kadang meskipun tugas dilaksanakan cepat tetapi sering menghasilkan produk yang cacat. Dalam praktek pelaksanaan tugas menghasilkan produk yang baik, cepat dan benar, tapi membuat pekerja merasa berat dan kelelahan.

Penyebab kecelakaan kerja

Dalam dunia industri yang tentunya banyak unsur yang berhubungan pasti akan memiliki atau menimbulkan suatu akibat dari kontak aktifitas itu, salah satunya adalah kecelakaan kerja yang bisa timbul karena proses itu.

Menurut Husjain Djajaningrat (2010:30), Kecelakaan dapat terjadi karena kondisi alat atau material yang kurang baik atau berbahaya. Kecelakaan juga dapat dipicu oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak aman seperti ventilasi, penerangan, kebisingan atau suhu yang tidak aman melampaui ambang batas.

Menurut Gary Dessler (1997), terdapat tiga penyebab kecelakaan yang utama :

- a. Kemungkinan terjadinya kecelakaan

Seperti berjalan disamping jendela kaca tepat pada saat seseorang melempar bola pada jendela tersebut, memiliki andil yang besar bagi timbulnya kecelakaan.

- b. Kondisi yang tidak aman, meliputi :

1. Peralatan yang tidak diamankan dengan baik.
2. Peralatan yang rusak.
3. Pengaturan atau prosedur yang bahasannya di sekitar mesin - mesin atau peralatan.

4. Gudang yang tidak aman: terlalu sesak atau banyaknya jumlah barang yang tersimpan dalam gudang sehingga terjadi kemacetan pada arus barang.
5. Penerangan yang tidak baik (menyilaukan, gelap).
6. Ventilasi yang tidak baik (pengaturan udara tidak baik atau sumber udara kotor).
- c. Tindakan yang tidak aman dari pihak pegawai, meliputi:
 1. Tidak mengamankan peralatan.
 2. Tidak menggunakan pakaian pelindung atau peralatan pelindungan.
 3. Membuang benda sembarangan.
 4. Bekerja dengan kecepatan yang tidak aman (apakah terlalu cepat atau terlalu lambat menyebabkan tidak berfungsinya. alat pengaman dengan memindahkan)
 5. Menggunakan peralatan yang tidak aman atau dengan ceroboh.
 6. Menggunakan prosedur yang tidak aman dalam memuat, menempatkan, mencampur dan mengkombinasi.
 7. Mengambil posisi yang tidak aman dibawah beban yang tergantung.
 8. Mengangkat barang dengan ceroboh, mengganggu / menggoda, bertengkar, bermain - main dan sebagainya.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja karyawan adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mathis dan Jackson (2000:78) Kinerja karyawan mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, dan kehadiran di tempat kerja.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil pencapaian yang di peroleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas - tugas yang telah di instruksikan dan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan dan mampu menghasilkan output yang berkualitas dengan seefisien mungkin dan mampu memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan sehingga mampu menghasilkan produk kualitas terbaik dengan waktu yang sangat efisien. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawan itu sendiri, dimana kemampuan seorang karyawan sangatlah diperhatikan dalam penilain sebuah kinerja karena akan menjadi salah satu indikator penilaian kinerja, selain kualitas kuantitas akan menjadi salah satu faktor yang menjadi perhatian dalam hal ini dengan kemampuan atau kualitas kinerja seorang karyawan semakin baik tentu akan semakin besar juga kuantitas hasil kinerja yang di berikan oleh seorang karyawan yang dibantu oleh dukungan lingkungan yang aman dan nyaman.

Untuk mencapai kedua indikator di atas, kita memerlukan batasan waktu atau jangka waktu yang harus di berikan sebagai indikator tingkat kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, tanpa ada batasan waktu yang diberikan kita tidak akan bisa mengukur seberapa baiknya kinerja karyawan tersebut dalam melaksanakan setiap kerja dan tanggung jawab yang diberikan. Kehadiran karyawan juga merupakan suatu indikator yang harus diperhatikan karena semakin tinggi kehadiran akan semakin baik kinerja karyawan dalam menghasilkan output yang dihasilkan dan apabila sebaliknya semakin buruk tingkat kehadiran seorang karyawan itu sangatlah berpengaruh terhadap kinerja dimana seorang karyawan tidak akan bisa melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan akan mengurangi kuantitas kerja yang dihasilkan.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Dalam mengukur sebuah kinerja yang baik tidaklah mudah, dan untuk menciptakan suatu hasil kinerja pun haruslah benar-benar memahami apa target dari kinerja itu sendiri. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri dan semua kalangan harus memahami dan mengetahui faktor - faktor itu sehingga memiliki pedoman untuk meningkatkan kinerja.

Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2016:84), menengarai bahwa kebanyakan manager sangat efektif dalam mengungkapkan tentang apa yang menjadi masalah dalam kinerja. Akan tetapi, pada umumnya lemah dalam mengetahui tentang bagaimana masalah tersebut terjadi.

Pendapat lain tentang faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:84), yaitu sebagai berikut:

a. *personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

b. *leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

e. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Menurut Mangkunegara (2005) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor :

- a. faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- b. faktor psikologis faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
- c. faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*. Menurut Mangkunegara (2005), faktor - faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :
 - a. faktor internal (*dispositional*), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat - sifat seseorang.
 - b. faktor eksternal, yaitu faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan - tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja. dan iklim organisasi. Faktor - faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis - jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Indikator kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat di kuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati.

menurut Wibowo (2016:86), terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya sangat penting, yaitu *tujuan* dan *motif*. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja

Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan diantara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2016:86), sebagai berikut :

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencari tujuan yang diinginkan.

b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

c. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan tujuan terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk potensi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbang pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Tugas mendapat prioritas lebih tinggi, dapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Hubungan antara K3 dan kinerja karyawan

Keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan, peralatan yang digunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat saat bekerja.

Menurut Dharma (2002 : 164), ukuran - ukuran kinerja bagi seorang manager pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan .

Dari definisi diatas yang telah dikemukakan kita bisa mengetahui bahwa kinerja tidak akan bisa tercapai apabila setiap pekerja mengalami kecelakaan yang mana akan menghambat proses kerja dan akan menurunkan hasil atau capaian yang harus di penuhi oleh karyawan. Semakin banyak karyawan yang mengalami kecelakaan maka akan mengurangi jumlah karyawan yang harus bekerja untuk memenuhi target atau tujuan perusahaan yang telah di tetapkan sehingga menimbulkan kekurangannya tenaga kerja dan berefek pada menurunnya pencapaian target.

dapat disimpulkan bahwa semakin baik pencegahan perusahaan terhadap tingkat kecelakaan kerja pada karyawan maka akan semakin mudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang di tetapkan. Dan sebaliknya, apabila perusahaan tidak mampu menekan potensi terjadinya kecelakaan dalam artian perusahaan tidak mampu membuat suatu prosedur

pengecanaan kecelakaan kerja maka perusahaan akan sangat sulit sekali mencapai tujuan dan perusahaan akan dirugikan. Sehingga jelaslah begitu berperan penting sebuah keselamatan kerja dan sangat berpengaruh terhadap hasil capaian atau kinerja karyawan. Dan keselamatan kerja sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan, jika seorang karyawan tidak mampu bekerja maka dia tidak bisa menghasilkan output dan menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dan tergolong ke dalam tipe penelitian survey, yaitu penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang diperoleh adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Karena penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey maka untuk memperoleh data sampel yang diambil dari populasi dengan menggunakan alat berupa kuesioner.

Sesuai dengan indikator kinerja karyawan yang dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) dan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:84), maka peneliti menyimpulkan yang menjadi indikator dalam meneliti Variabel Y (Kinerja Karyawan) dalam penelitian ini adalah :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Jangka waktu
4. *Leadershift factor*
5. *System factor*
6. *Team factor*
7. Kehadiran ditempat kerja

Kerangka pemikiran penelitian ini yaitu :

Kesehatan Dan Keselamatan kerja (K3)	Kinerja karyawan
Indikator : <ol style="list-style-type: none">1. Tempat kerja2. Mesin3. Peralatan4. Prosedur kerja	Idikator : <ol style="list-style-type: none">1. Kualitas kerja2. Kuantitas kerja3. Jangka waktu4. <i>Leadershift factor</i>

	<p>5. <i>System factor</i></p> <p>6. <i>Team factor</i></p> <p>7. Kehadiran ditempat kerja</p>
--	--

Definisi Operasional

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut di atas adalah :

1. **Keselamatan kerja**

Keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan serta faktor - faktor produksi dan berpengaruh pada kualitas kerja.

2. **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah suatu hasil pencapaian yang di peroleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas - tugas yang telah di instruksikan dan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan dan mampu menghasilkan output yang berkualitas dengan seefisien mungkin dan mampu memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan sehingga mampu menghasilkan produk berkualitas terbaik dengan waktu yang sangat efisien.

Berikut ini adalah tabel kisi – kisi instrumen penelitian Variabel Kesehatan Dan Keselamatan (X) dan Variabel Kinerja karyawan (Y) yang peneliti gunakan dalam melakukan penelitian:

Kisi - kisi instrumen penelitian variabel keselamatan kerja dan kinerja

Variabel	Dimensi Variabel	Indikator
Variabel independent (X) yaitu Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)	Kondisi Tempat Kerja	1. Fasilitas pendukung produksi
		2. Tata letak produk
		3. Jalur transportasi
		4. Kebersihan
		5. Rambu - rambu
		6. Perlengkapan P3K
	Kondisi Mesin	1. Perawatan mesin
		2. Modifikasi mesin
		3. Penanganan Masalah pada mesin
		4. Respon pada mesin yang bermasalah
	Peralatan	1. Kondisi peralatan
		2. Penggunaan APD
		3. Kelengkapan APD
	Prosedur kerja	1. Pelatihan
		2. Pemahaman SOP
Variabel dependent (Y) yaitu Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	1. Penguasaan pengetahuan
		2. Semangat kerja
	Kuantitas kerja	1. Hasil kerja
	Jangka waktu pekerjaan	1. Mutu hasil efisien dan efektif
		2. Ketepatan dan ketelitian
	<i>Leadership faktor</i>	1. Motivasi
		2. Bimbingan
		3. Penilaian
	<i>Sytem faktor</i>	1. Sistem kerja
		2. Fasilitas kerja

	<i>Team factor</i>	1. Team work
	Kehadiran di tempat kerja	1. Tertib dalam bekerja

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Untuk jumlah sampel pada penelitian ini adalah karyawan bagian *steel cord* team A di PT. BEKAERT INDONESIA berjumlah 60 orang karyawan.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003:108), sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan yang digunakan dalam penelitian.

Populasi (N) yang ada sebanyak 60 orang yang dengan menggunakan asumsi taraf kesalahan sebesar 5%, maka ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan rumus Slovin.

Analisis Deskriptif K3 dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada sampel di PT. BEKAERT INDONESIA. Secara teknis peneliti memakai teknik penyebaran kuesioner dengan cara *convenience sampling*, yang dalam Hamid (2010:18) *convenience sampling* berarti unit sampel yang ditarik mudah dihubungi, tidak menyusahkan, mudah untuk mengukur, dan bersifat kooperatif.

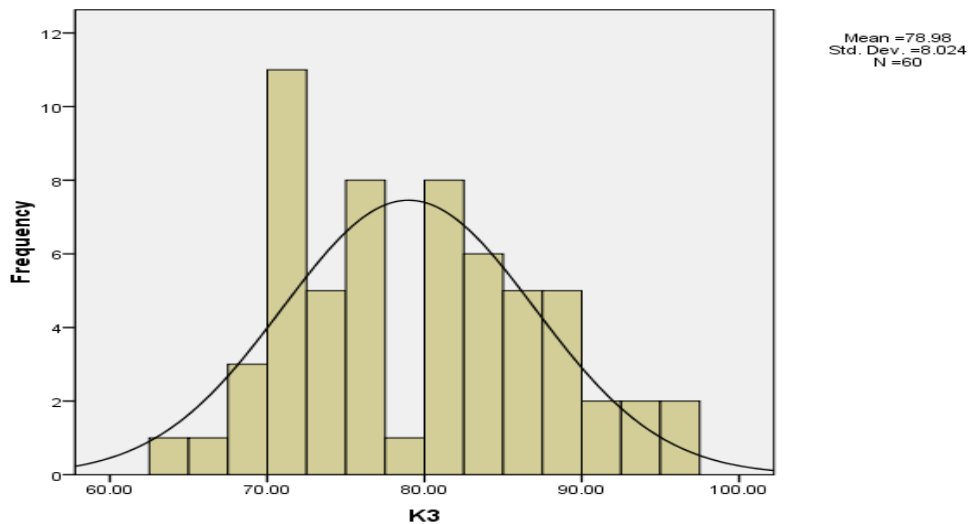
Statistik Deskriptif K3

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K3	60	63	96	78,98	8,024
Kinerja Karyawan	60	65	104	85,48	7,657
Valid N (listwise)	60				

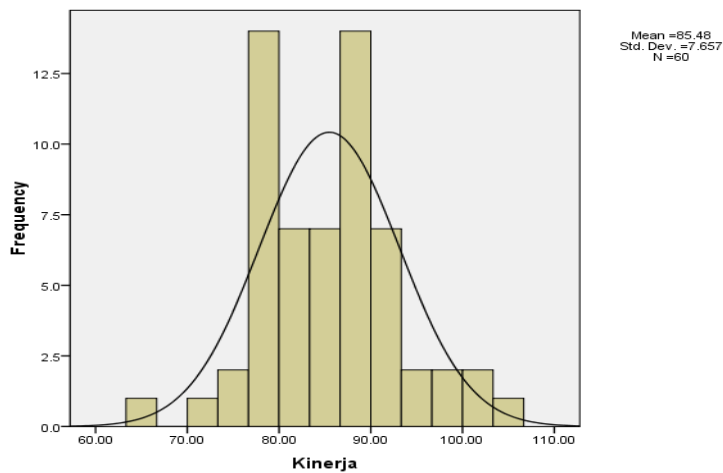
Variabel Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X)

Diagram frekuensi K3



Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Diagram frekuensi kinerja



Analisa Kuantitatif

Analisis Koefisien Korelasi Pearson

Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien korelasi Pearson di atas diperoleh nilai r sebesar 0,615, maka berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi pada tabel 3.2 dapat disimpulkan bahwa K3 mempunyai pengaruh yang positif dan kuat terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi kenaikan tingkat kesehatan dan keselamatan kerja akan menyebabkan kenaikan juga pada tingkat kinerja karyawan pada PT. BEKAERT INDONESIA begitupun dengan sebaliknya.

Uji Signifikansi (Uji t)

Dengan menggunakan perhitungan Metode Uji Signifikansi (Uji t) di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 5,621 dan nilai t tabel sebesar 1,670. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung ($5,621 > t$ tabel ($1,670$)). Artinya H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan perhitungan di atas ditemukan nilai a sebesar 39,12 dan nilai b sebesar 0,587. Maka persamaan regresi yang digunakan untuk memprediksi variabel Y yaitu Kinerja Karyawan melalui variabel X yaitu Kesehatan Dan Keselamatan Kerja adalah **$Y = 39,12 + 0,587 X$** .

Variable X (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,587, itu artinya bahwa Kesehatan Dan Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh yang positif atau berbanding lurus terhadap Kinerja Karyawan. Hal itu mengandung arti bahwa, kenaikan satu poin pada variabel Kesehatan Dan Keselamatan Kerja maka variabel Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,587 poin dan apabila terjadi penurunan satu poin pada Kesehatan Dan Keselamatan Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,587 poin juga.

Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa Kesehatan Dan Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh sebesar 37,82% terhadap kinerja karyawan di PT. BEKAERT INDONESIA. Sedangkan sisanya yang sebesar 62,18% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Analisis Hasil Penelitian

Hasil dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BEKAERT INDONESIA, dapat dianalisis sebagai berikut ini:

1. Melalui analisis deskriptif pada variabel X (K3) dan Y (Kinerja Karyawan) diperoleh hasil penelitian berupa :
 - a. Berdasarkan hasil dari penelitian melalui pengujian menggunakan tabel interpretasi skor teoritis, diketahui bahwa keadaan K3 pada PT. BEKAERT INDONESIA dalam kondisi baik.
 - b. Begitupun berdasarkan hasil dari penelitian melalui pengujian menggunakan tabel interpretasi skor teoritis, diketahui bahwa keadaan kinerja karyawan pada PT. BEKAERT INDONESIA dalam kondisi baik.
2. Berdasarkan perhitungan analisis koefisien korelasi pearson pada hubungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BEKAERT INDONESIA ditunjukkan oleh nilai r sebesar 0,615. Dengan nilai r sebesar 0,615 dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan kuat terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi kenaikan kesehatan dan keselamatan kerja maka akan menyebabkan kenaikan juga pada kinerja karyawan pada PT. BEKAERT INDONESIA begitupun dengan sebaliknya.
3. Berikutnya dengan menggunakan uji signifikansi (uji t) untuk membuktikan keberartiannya, peneliti memperoleh hasil bahwa t hitung sebesar 5,621 dan nilai t tabel sebesar 1,670. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung ($5,621 > 1,670$). Artinya H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BEKAERT INDONESIA.

Dengan menggunakan perhitungan analisis regresi sederhana pada pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BEKAERT INDONESIA memiliki persamaan regresi berupa $Y' = 39,12 + 0,587 X$. Dari persamaan regresi tersebut Variable X (K3) bernilai positif yaitu sebesar 0,857. Itu artinya bahwa K3 mempunyai pengaruh yang positif atau berbanding lurus terhadap Kinerja Karyawan. Hal itu mengandung artian bahwa, kenaikan satu poin pada variabel Kesehatan Dan Keselamatan Kerja maka variabel Kinerja

4. Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0, 587 poin dan apabila terjadi penurunan satu poin pada K3 maka akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,587 poin juga.
5. Kemudian dengan menggunakan Koefisien Determinasi diperoleh hasil bahwa K3 memiliki kontribusi pengaruh sebesar 37,82% terhadap Kinerja Karyawan pada PT

BEKAERT INDONESIA. Sisanya yang sebesar 62,18% mengandung arti bahwa Kinerja Karyawan juga dipengaruhi oleh factor-faktor terkait lainnya.

Kesimpulan

Berdasarkan analisa dan pembahasan tentang pengaruh K3 terhadap kinerja kerja karyawan, maka diambil kesimpulan :

- a. Kondisi K3 pada PT BEKAERT INDONESIA ditunjukkan oleh rata-rata skor responden adalah sebesar **78,98** yang dapat diinterpretasikan **BAIK**. Indikasi K3 yang baik ini ditunjukkan oleh dengan penggunaan APD yang sudah sesuai dengan standar serta memiliki ketersediaan yang selalu ada selain ditunjang oleh pemahaman setiap operator mengenai standar prosedur kerja yang tinggi.
- b. Kondisi Kinerja Karyawan pada PT BEKAERT INDONESIA ditunjukkan oleh rata-rata skor responden adalah sebesar **85,48** yang dapat diinterpretasikan BAIK. Indikasi baiknya kinerja adalah kinerja adalah didukung oleh tingkat pengetahuan karyawan akan kualitas produk yang ditentukan perusahaan, pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan sudah sesuai dengan skill yang dimiliki sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal yang dapat ditunjukkan dengan pencapaian target yang diberikan oleh perusahaan.

Terdapat hubungan yang kuat antara K3 (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh Koefisien Korelasi ($r = 0,615$). Hal ini diperkuat dengan terdapatnya pengaruh yang signifikan antara K3 terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 5,621 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,670 dengan tingkat kepercayaan 95%. Dari hasil uji di atas maka didapatkan persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 39,12 + 0,587 X$. Apabila K3 ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,587 satuan

Saran

- a. Mesin sering kali berada pada keadaan yang kurang normal, dan perlunya perawatan dan pengontrolan yang lebih baik.
- b. Ada permasalahan penting mengenai tingkat suhu ruangan yang tidak sesuai dan membuat karyawan merasa tidak nyaman ketika melakukan aktifitas di dalam area produksi, sehingga akan menghambat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Bahkan akan sangat berpengaruh sekali terhadap faktor kesehatan dimana semakin banyak keringat yang terbuang akibat panasnya suhu ruangan dalam area produksi dapat menyebabkan cepatnya merasa dehidrasi atau kekurangan cairan pada tubuh operator.
- c. Karyawan PT. BEKAERT INDONESIA mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan serta memberikan pekerjaan sebaik-baiknya (dalam hal kuantitas) bagi perusahaan. Namun karena berada di peringkat terendah, maka perusahaan dirasa perlu meningkatkan perlindungan dan perhatian akan K3 karena pada saat itu karyawan harus mampu melaksanakan tugas dengan baik dengan dukungan fasilitas k3 yang maksimal.
- d. Perusahaan harus dapat berlaku adil dalam menindaklanjuti sanksi yang diberikan kepada setiap karyawan yang melanggar aturan-aturan perusahaan tanpa melihat jabatan, hubungan kekeluargaan serta status karyawan baik itu karyawan kontrak maupun karyawan tetap untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BEKAERT INDONESIA.
- e. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor keselamatan kerja dan mengikuti semua peraturan K3 yang telah ditetapkan oleh Pemerintah sehingga keselamatan karyawan lebih terjamin dan karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan proses pekerjaan sehingga mampu menjadi sumberdaya yang potensial dalam mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Surya, Paradigma Baru : *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Amara books., 2002
- Gary, dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; indeks, 2009
- Hadipoetro, Sajidi, *Manajemen Komprehensif Keselamatan Kerja*, cetakan Pertama. Jakarta : Yayasan Patra Tarbiyyah Nusantara, 2014
- Hasibuan, Malau S. p, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2002
- J. Supranto, *Statistik : Teori Dan Aplikasi*, Cetakan Ketjuh. Jakarta : Erlangga, 2009
- Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan Ketujuh. Bandung : PT. Refika Aditama., 2014
- Mathis, R. L dan J. H, Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat, 2000
- Mondy, R. W dan Noe, R. M, *Human Resources Management 9th ed.* Prentice: Massachu Setts, 2005
- Ramli, Soehatman, *Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : Dian Rakyat, 2010
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfa beta, 2013
- Suma'mur, P. K, *Hygene Perusahaan dan Keselematan Kerja*, cetakan Kedua. Jakarta : CV. Haji Mas Agung, 1996
- Sunyoto, Danang, *Penelitian Sumber Daya Manusia*. cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS, 2015
- Veithzal, Rivai, *MSDM Untuk Perusahaan : dari teori ke praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, edisi ke 3, Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2016