

ARTIKEL

PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GEMA NUSANTARA JAYA GORONTALO UTARA

Endi Rahman, Ronaldi Umar, Agus Marhaba
Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Gorontalo
endi.rahman1306@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Nusantara Jaya Gorontalo Utara.

Jenis Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode survey yang dilakukan melalui penyebaran kuisioner pada responden yaitu karyawan PT. Gema Nusantara Jaya sebanyak 100 orang. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana dengan bantuan Aplikasi Software *SPSS For Windows Versi. 20*

Hasil penelitian melalui pengujian dengan uji t diperoleh nilai signifikan $T_{value} (0.000) < \alpha (0.05)$ dan nilai uji $T_{hitung} (5,943) > T_{tabel} (1,660)$. Hal tersebut juga didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,535 atau lebih besar dari skala 0,5 sehingga dapat ditegaskan bahwa variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Gema Nusantara Jaya Gorontalo Utara. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai (R^2) sebesar 0,265. Hal tersebut menjelaskan bahwa sebesar 26,5% dari variabel Program Keselamatan kerja yang dilaksanakan PT. Gema Nusantara Jaya Gorontalo Utara memiliki kontribusi untuk mempengaruhi Kinerja karyawannya. Adapun sisanya sebesar 73,5% memungkinkan untuk dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti Kompensasi, Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil uji regresi menunjukkan variabel Keselamatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan melihat hasil koefisien regresi dimana t hitung lebih besar dari t tabel, dan kontribusi variabel Program Keselamatan untuk mempengaruhi Kinerja karyawan.

Kata Kunci : Program Keselamatan Kerja , Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia atau yang biasa disebut HRM (human resource management) adalah sebuah aktivitas organisasi yang bertujuan menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat bekerja secara efektif. Semua karyawan, termasuk karyawan lini bawah sekalipun, memiliki peranan yang penting dalam perusahaan. Oleh karena itu, manajer pengelola sumber daya manusia harus mampu melakukan perencanaan yang baik untuk mendukung efektivitas kerja karyawannya. Bagian atau unit yang biasanya mengurus dan menangani sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia atau HRD (human resource management). Sunardi, Dkk. (2015:156). Kemajuan Manajemen sumber daya manusia dapat diukur melalui pencapaian kinerja karyawan, apabila dalam suatu perusahaan masih memiliki karyawan yang berkinerja kurang baik maka dapat menghambat tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron dalam Fahmi, (2014:226). Mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian dalam Fahmi (2014:226). menyatakan bahwa

kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2011:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, perusahaan harus selalu memperhatikan keselamatan kerja karyawannya apakah dirasa aman atau berpotensi resiko kecelakaan kerja. Menurut Widodo (2015:240) keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh para pekerja/karyawan. Faktor keselamatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya pada kinerja perusahaan. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa pencapaian kinerja karyawan pada PT. Gema Nusantara Jaya Gorontalo Utara yang dinilai dari key performance indicator bahwa sebagian besar karyawan belum memenuhi sasaran /melebihi sasaran hasil yang ditetapkan oleh perusahaan serta masih adanya karyawan yang belum mencapai target. Hal ini harus menjadi

perhatian serius dari perusahaan apakah program-program keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah dijalankan dengan baik atau tidak. Sebab, hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik apabila mereka dalam bekerja sudah mempunyai jaminan perlindungan dari perusahaan dan terutama keselamatan mereka dalam bekerja. Karena dalam proses produksinya perusahaan PT. Gema Nusantara Jaya selalu menggunakan mesin dan peralatan berat yang sangat berpotensi terjadinya kecelakaan kerja serta kondisi lokasi kerja yang ekstrim dan kurang ditunjang oleh infrastruktur yang memadai. Jelas hal tersebut dapat berpotensi terjadinya bahaya kecelakaan kerja para karyawannya. Angka kecelakaan kerja pada perusahaan PT. Gema Nusantara Jaya dari tiga tahun terakhir mengalami penurunan yang signifikan bahkan dalam kurun waktu satu tahun tidak ada angka kecelakaan yang terjadi (*Zero Accident*). Sebab perusahaan sangat memperhatikan tingkat keselamatan kerja para karyawannya dengan menerapkan program-program keselamatan kerja karena faktor yang paling dominan terjadinya kecelakaan kerja disebabkan oleh pekerja/karyawan itu sendiri. Karena kebanyakan dari karyawan saat melaksanakan pekerjaan sering tidak mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan seperti mematuhi tanda-tanda peringatan mengenai lokasi kerja berbahaya yang di sediakan oleh pihak perusahaan, serta tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) disaat karyawan melaksanakan

pekerjaannya. Oleh karena itu, program keselamatan kerja telah menjadi perhatian serius oleh perusahaan karena secara langsung hal ini berdampak pada kinerja karyawan sebab karyawan yang mengalami kecelakaan kerja secara otomatis mengalami kerugian baik kondisi fisik, mental serta waktu kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah penelitian yakni apakah terdapat pengaruh antara Program Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gema Nusantara Jaya Gorontalo Utara.

KAJIAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja.

Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012:233), menyatakan bahwa untuk

memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 (lima) dimensi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

Program Keselamatan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2009:487) “program keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik orang-orang”. Tujuan utama dari program keselamatan yang efektif dalam organisasi adalah mencegah luka-luka dan kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Widodo (2015:240) keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh para pekerja/karyawan.

Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja

Menurut Jhon Ridley (2008:84), faktor faktor penyebab kecelakaan kerja antara lain :

1. Penyebab langsung – bagian atau komponen yang secara aktual menyebabkan cedera atau kerusakan
2. Akar penyebab – tindakan atau kegiatan yang menyebabkan kontak dengan penyebab langsung. Analisis akar penyebab kecelakaan melibatkan pemeriksaan urutan-urutan kejadian dan pengambilan keputusan yang mengarah ke kecelakaan dan pengidentifikasian tindakan yang tak langsung yang memicu rangkaian kejadian tersebut.

Indikator Program Keselamatan Kerja

Menurut Moenir dalam Rahman (2009:13). Indikator Program keselamatan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja secara fisik antara lain:

1. Penempatan benda atau barang, sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya.
2. Perlindungan pada pegawai atau pekerja, yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik .
3. Penyediaan perlengkapan, yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.

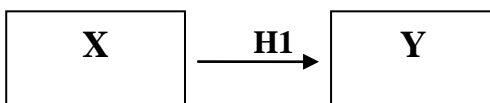
4. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan, yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Gema Nusantara Jaya Gorontalo Utara yang beralamat di Desa Mootinelo, Kec. Kwandang, Kab. Gorontalo Utara, Prov. Gorontalo. Penelitian ini dilakukan kurang lebih tiga bulan yakni dari bulan Maret – Mei 2018.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh program keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Analisis Regresi linier sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y' = A + Bx$$

Dimana :

Y' = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

A = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

B = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Secara teknis harga b merupakan tangen dari (perbandingan) antara panjang garis variabel dependen, setelah persamaan regresi ditemukan. Sugiyono (2012:270).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 4.12

Analisis regresi penelitian

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.771	5.701		5.397	0.000
	Program Keselamatan Kerja	0.535	0.090	0.515	5.943	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan analisis regresi pada tabel diatas, maka diketahui persamaan regresinya adalah: $\hat{Y} = 30,771 + 0,535X$ Dari persamaan regresi yang diperoleh, dapat dijelaskan bahwa : Nilai konstan (konstanta) berlaku untuk variabel Y yakni Kinerja Karyawan sebesar 30,771 poin. Nilai tersebut menjelaskan bahwa jika seluruh model dalam penelitian ini atau variabel Program Keselamatan kerja (X) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y), maka nilai Kinerja karyawannya sebesar 30,771 poin. Nilai regresi variabel Keselamatan kerja (X) sebesar 0,535 yang menjelaskan bahwa jika variabel Program Keselamatan kerja di PT. Gema Nusantara Jaya Gorontalo Utara mengalami kenaikan 1 point/satuan seperti: *karyawan berhak mendapatkan sosialisasi keselamatan kerja, dan dalam bekerja dilengkapi dengan peralatan perlindungan kerja*, maka akan menambah nilai Kinerja karyawan PT. Gema Nusantara Jaya Gorontalo Utara sebesar 0,535 poin.

Koefisien Regresi (Uji Hipotesis/ Uji t)

Uji t berguna untuk menguji masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Setelah diketahui bahwa secara keseluruhan variabel bebas dalam model berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Gema Nusantara Jaya Gorontalo Utara, maka langkah selanjutnya adalah pengujian lebih lanjut untuk mengetahui secara lebih spesifik pengaruh dari variabel bebas penelitian. Untuk keperluan ini

dilakukan pengujian koefisien regresi secara individual. Adapun tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Penentuan Hipotesis
 $H_0: \beta_i = 0$ (tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas ke-i terhadap Kinerja karyawan PT. Gema Nusantara Jaya Gorontalo Utara
 $H_1: \beta_i \neq 0$ (terdapat pengaruh dari variabel bebas ke-i terhadap Kinerja karyawan PT. Gema Nusantara Jaya Gorontalo Utara
2. Penentuan tingkat signifikansi
Tingkat kepercayaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% atau dengan kata lain tingkat signifikansinya (alpha) sebesar 5%
3. Penentuan Kriteria Uji
Penentuan kriteria uji didasarkan pada perbandingan antara nilai t-hitung yang diperoleh dengan t-tabel. Jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka H_0 ditolak. Pengujian juga dapat didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih

besar dari nilai alpha maka H_0 diterima

Berdasarkan kriteria pengujian pada halaman sebelumnya, maka dilakukan pengujian t hitung terhadap t tabel melalui tabel 4.12 pada halaman selanjutnya.

Tabel 4.13
Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.771	5.701		5.397	0.000
	Program Keselamatan Kerja	0.535	0.090	0.515	5.943	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2018

Untuk mencari nilai t tabel, bergantung pada besarnya df (degree of freedom) serta tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan nilai df sebesar $n-k-1 = 100-1-1 = 98$ diperoleh nilai t-tabel sebesar **1,660**. Berdasarkan acuan tersebut, maka dilakukan pengujian berdasarkan hasil t hitung variabel bebas terhadap t tabel.

Berdasarkan tampilan output SPSS pada tabel 4.13 diperoleh nilai t-hitung untuk variabel program keselamatan kerja (X) sebesar **5,943** dengan nilai signifikansi sebesar **0,000**. Selanjutnya diketahui nilai t tabel sebesar **1,660**, jika dibandingkan maka nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dan nilai signifikansinya (0,000) masih

lebih kecil dari nilai probabilitas alpha (0,05). Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang disusun pada bab sebelumnya **terbukti atau diterima** bahwa Program Keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Gema Nusantara Jaya Gorontalo Utara.

Koefisien Determinasi (R)

Untuk mengetahui besar pengaruh dari seluruh variabel bebas dalam model terhadap Kinerja karyawan di PT. Gema Nusantara Jaya Gorontalo Utara, digunakan analisis koefisien determinasi, yang mencerminkan besarnya pengaruh perubahan variabel bebas dalam menjalankan perubahan pada variabel tidak bebas secara bersama-sama. Besarnya nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Jika nilai R^2 semakin mendekati satu maka model yang diusulkan dikatakan baik karena semakin tinggi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Adapun nilai determinasi dapat diketahui pada tabel 4.14

Tabel 4.14
Keofisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.515^a	0.265	0.257

a. Predictors: (Constant), Program Keselamatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tampilan output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai R sebesar 0,515 dan nilai R square (R^2) sebesar **0,265**. Hal tersebut menjelaskan bahwa sebesar 26,5% dari variabel Program Keselamatan kerja yang dilaksanakan PT. Gema Nusantara Jaya Gorontalo Utara memiliki kontribusi untuk mempengaruhi Kinerja karyawannya. Adapun sisanya sebesar 73,5% memungkinkan untuk dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti Kompensasi, Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Karyawan merupakan aset organisasi atau perusahaan yang fungsinya adalah menggerakkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan mempertimbangkan kebutuhan karyawan, maka perusahaan dipandang mampu untuk mewujudkan harapan karyawan sehingga karyawan tersebut akan berkinerja dengan baik.

Pembahasan Hasil Penelitian

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentunya adalah karyawan yang telah terpenuhi harapan akan kebutuhan kerjanya. Sebagaimana teori *Hierarchy of needs* oleh Abraham Maslow yang dikutip Mendari (2010), bahwa kebutuhan manusia terdiri dari 5 tingkatan yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dalam Hierarki kebutuhan Maslow bila individu telah dapat memenuhi kebutuhan pertama, kebutuhan fisiologis, barulah ia dapat

menginginkan kebutuhan yang terletak di atasnya, yaitu kebutuhan mendapatkan rasa aman, begitu seterusnya. Berkaca pada teori diatas, maka seyogyanya suatu perusahaan akan mempertimbangkan kebutuhan karyawan sebagai salah satu indikator utama dalam meningkatkan kinerjanya.

Beberapa ahli berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai hal seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya kerja, keselamatan, dan kesehatan kerja, dan faktor lainnya. Hal ini dikarenakan kebutuhan kerja karyawan mencakup segala hal yang dapat membantu dan memaksimalkan pekerjaan karyawan. Untuk itu perlunya mempertimbangkan faktor-faktor yang secara langsung dapat membantu teknis pekerjaan dan kebutuhan karyawan.

PT. Gema Nusantara Jaya atau biasa disebut dengan (PT. GNJ) Kabupaten Gorontalo Utara adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang pemanfaatan hasil hutan, dengan memanfaatkan lahan hutan atau gunung yang berada didaerah Kabupaten Gorontalo Utara untuk ditanami jenis pohon tertentu yang dipat dimanfaatkan oleh sector industri lainnya dalam hal penggunaan kayu atau pemanfaatan kayu, atau lebih jelasnya biasa disebut dengan HTI (Hutan Tanaman Industri).

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pemanfaatan lahan dan pengelolaan kayu, karyawan PT. GNJ Gorontalo Utara tentunya perlu untuk memperhatikan keselamatan kerja karyawannya. Seperti yang disampaikan oleh Anjani et.al

(2014:2), bahwa Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki kinerja yang maksimal. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Mangkunegara (2009:162), menyatakan bahwa keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan mencakup aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja merupakan usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi perburuhan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan optimal.

Berdasarkan dari hasil penelitian telah diungkapkan bahwa dari jumlah kecelakaan kerja yang terjadi secara umum dapat dikualifikasi bahwa kecelakaan yang disebabkan oleh kesalahan manusia itu sendiri adalah sebesar 78% dan

kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kondisi berbahaya dari peralatan yang digunakan dalam bekerja adalah sebesar 20% serta faktor lainnya adalah sebesar 2% (Fathoni,2008:4). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku manusia merupakan penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja. Dampak yang dihasilkan dari kecelakaan kerja ini pun dapat berakibat buruk, seperti adanya korban jiwa, cacat, dan kerusakan hasil produksi, yang pada akhirnya merugikan semua pihak.

Berdasarkan tanggapan responden (karyawan), menyangkut pelaksanaan program keselamatan kerja, dan indikator keselamatan kerja yang dilakukan PT. Gema Nusantara Jaya Gorontalo Utara, telah memperhatikan berbagai hal yakni, *Penempatan barang/ benda perusahaan*, dimana dalam hal tersebut, perusahaan telah melakukan penempatan peralatan sesuai dengan standar keselamatan kerja, seperti memperhatikan barang/benda yang ada dalam kantor, menyingkirkan dan memisahkan barang kerja yang sudah usang atau peralatan kerja yang berbahaya, sampai pada memberi peringatan ataupun tanda pada lokasi-lokasi tertentu atau barang yang berbahaya, sehingga dapat mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan. Dalam hal *perlindungan pekerja*, PT. Gema Nusantara Jaya menyediakan alat perlindungan diri (APD) bagi pekerja yang operasionalnya di lapangan atau secara teknis bertugas menyemprot, menanam, menebang, dan mengangkut pohon atau hasil hutan. Disamping itu, PT. Gema Nusantara Jaya juga menyediakan pelatihan

bagi pekerja khusus untuk pekerja di lapangan tersebut. dalam hal *penyiapan perlengkapan*, PT. Gema Nusantara Jaya Gorontalo Utara, juga menyediakan alat pertolongan pertama kepada kecelakaan (P3K) baik di dalam kantor, maupun di luar (hutan), untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan. Dan hal terakhir adalah *Sosialisasi pencegahan kecelakaan*, PT. Gema Nusantara Jaya Gorontalo Utara memberikan pembekalan bagi karyawannya dalam hal teknis pekerjaan, sampai pada jika terjadi kecelakaan. Hal ini pula didukung dengan upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, dimana perusahaan memberikan jaminan-jaminan berupa kepentingan yang menunjang keselamatan kerja karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawannya seperti : jaminan Dana pensiun dicover jamsostek, Fasilitas pengobatan dicover BPJS, THR minimal 1 bulan gaji, Gaji UMP, Fasilitas beribadah tersedia, Kesempatan diklat berlaku untuk semua level, serta Suasana lingkungan kerja nyaman dan nyaman.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai (R^2) sebesar 0,265. Hal tersebut menjelaskan bahwa sebesar 26,5% dari variabel Program keselamatan kerja yang dilaksanakan PT. Gema Nusantara Jaya Gorontalo Utara memiliki kontribusi untuk mempengaruhi Kinerja karyawannya. Adapun sisanya sebesar 73,5% memungkinkan untuk dipengaruhi oleh variabel-variabel

lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Bahwa variabel *Program Keselamatan kerja* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *Kinerja karyawan Kantor PT. Gema Nusantara Jaya Gorontalo Utara* sebesar 26,5%, sehingga hipotesis penelitian yang disusun pada bab sebelumnya ***terbukti dan diterima***. Adapun sebesar 73,5% dari kinerja karyawan di PT. Gema Nusantara Jaya Gorontalo Utara dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti : Kompensasi, Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Hasil dari penelitian agar kiranya dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan pada pengambilan kebijakan-kebijakan mengenai pengelolaan Sumberdaya manusia melalui pelaksanaan Program Keselamatan kerja sehingga tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai dengan maksimal.
2. Agar penelitian ini dapat berguna sebagai bahan informasi dan referensi, baik bagi Intansi pemerintahan, akademisi, masyarakat, dan pihak lainnya dalam kaitannya membahas persoalan kinerja karyawan.

3. Serta penelitian ini dapat dijadikan acuan/ referensi bagi peneliti dan akademisi lainnya untuk dapat menambahkan variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan, untuk memperkaya bahasan penelitian.

Internasional Power Mitsu Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton.”
Jurnal Administrasi Bisnis .ub.ac.id

Bangun, Wilson 2012 .Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga

DAFTAR PUSTAKA

Aneta, Yanti. 2015 “ Institutional Revitalization In Public Sector: A Case Study At State Electricity In Gorontalo Province, Indonesia”. Public Policy And Administration Research.

.....2015 “ Restrukturisasi Organisasi Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di PT. PLN Area Gorontalo, Penelitian Kolaboratif Dana BLU Pascasarjana, PNBPFakultas/Pasca

.....2009 “ Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis”. Penelitian Kerjasama (Pemda, BUMD/N, Swasta),

Anjani, Merisa., Dkk. (2014). “ Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja Terhadap Kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT.

Busyairi, Dkk. 2014 “ Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ”Jurnal Ilmiah Teknik Industri @ *administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*

Cintya Windriya, Dkk. 2014. “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Teknik PG. Kebon Agung, Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis @ administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*

Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi, Cetakan Kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Effect Of Mechanisation On Occuupational Health And Safety Performance In The

- Nigerian Construction Industry : Journal Of Construction In Developing Countries, @ Penerbit University Sains Malaysia, 2011*
- Fahmi, Irham. 2014 “Manajemen Teori, Kasus, Dan Solusi”. Bandung : ALFABET A, Cv
- Fathoni, A. 2008. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2009. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “. Semarang : UNDIP.
-2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. (Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
-2005. “ Analisis Multivariate Dengan Program SPSS ”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani 2010. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Mmanusia*. Yogyakarta : Liberty
- Intan Citra Dewi, 2014 : vPengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Ytl Jawa Timur) dustri @ *administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*
- Jhon,Ridley. 2004 : Ikhtisar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Edisi Ketiga : Pt. Gelora Aksara Pratama
- Mangkunegara, 2011. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*” PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
-2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
-2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua.Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mathis, Robert, dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
-2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat, Jakarta

- Muhammad,Riduan 2015.
 “Hubungan Program
 Keselamatan Dan
 Kesehatan Kerja (K3)
 Dengan Produktivitas
 Kerja Karyawan Pada
 PT. Geliga Bagan Riau
 .JOM FISIP @
 administrasibisnis.stude
 ntjournal.ub.ac.id
- Mondy, R. Wnyne. 2008.
 Manajemen Sumber
 Daya Manusia. Jakarta :
 Erlangga.
- Pradana,Kuncoro. 2012 : “Pengaruh
 Kesehatan Dan
 Keselamatan Kerja
 (K3) Terhadap Kinerja
 Karyawan Divisi
 Engineering PT. XYZ”
 Skripsi Departemen
 Manajemen Fakultas
 Ekonomi Dan
 Manajemen Institut
 Pertanian Bogor.
- Rivai, H.V Dan Sagala,E.J (2013).
 Manajemen Sumber
 Daya Manusia Untuk
 Perusahaan : Dari Teori
 Ke Praktik Edisi Ke 2.
 Jakarta : PT. Rajawali
 Pers
-2009.“ Manajemen
 Sumber Daya Manusia
 Untuk Perusahaan : Dari
 Teori Ke Praktik. Jakarta
 : PT. Raja Grafindo
 Persada
- Robbins, Stephen, 2006, “Perilaku
 Organisasi”, Prentice
 Hall, edisi kesepuluh
- Samsudin, Sadili. 2010 “ *Manjemen
 Sumber Daya
 Manusia*”. Bandung :
 CV PUSTAKA SETIA
- Sedarmayanti, 2009.” Sumber Daya
 Manusia Dan
 Produktivitas Kerja”.
 Bandung : CV Mandar
 Maju.
- Setiaji, Bambang, 2004. *Panduan
 Riset dengan
 Pendekatan Kuantitatif*.
 Surakarta: Program
 Pascasarjana UMS,
 2004.
- Sekaran, Uma, 2000, Research
 Methods for Business:
 A Skill Building
 Approach; third.
- Sudjana, 2005 : “ Metoda Statistik ”.
 Cet. 1. Bandung, Tarsito
- Suardi , Rudi. 2007 : “Sistem
 Manajemen
 Keselamatan Dan
 Kesehatan Kerja”.
 Jakarta : Penerbit PPM
- Sunardi, Dkk. 2015 “ Pengantar
 Bisnis: Konsep,
 Strategi, Dan Kasus ”.
 Cet. 1. Yogyakarta :
 CAPS
-2012 : “Metode
 Penelitian Bisnis
 (Pendekatan
 Kuantitatif, Kualitatif,
 Dan R&D)”. Bandung,
 ALFABETA, CV
-2006: Metode
 Penelitian Kuantitatif,
 Kualitatif dan R &.
 D.Bandung:Alfabeta.

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

Widodo, Suparno. 2015 : “
Manajemen
Pengembangan Sumber
Daya Manusia
”Yogyakarta : Penerbit
PUSTAKA PELAJAR