

**PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN PENGAWASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL
(Studi pada PT XYZ di Bogor)**

***THE EFFECT OF WORK HEALTH SAFETY (K3) AND WORK SUPERVISION ON
PERFORMANCE OF OPERATIONAL EMPLOYEES
(Study at PT XYZ in Bogor)***

Sri Harini¹⁾; Taufik Setiawan²⁾

Program Management Studies Faculty of Economics, University of Djuanda

Email: sri_harini@yahoo.com; opick1712@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of Occupational Safety Health (K3) and work supervision on employee performance at PT XYZ Bogor. Descriptive analysis method with Likert scale for deskriptif analysis. Verification analysis is coefficient determination, correlation, and regression. The questionnaire was distributed to 100 employees. The questionnaire was tested by validity, reliability, and classical assumptions. The results of the this research Simultaneously of work health safety (K3) and work supervision have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. XYZ Bogor. The results of the this research partially of work health safety (K3) have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. XYZ Bogor and work supervision have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. XYZ Bogor.

Key Words : Health and Safety Work (K3), Work Supervision and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian bermaksud memahami dampak Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) juga pengawasan kerja pada kinerja karyawan operasional (studi pada pada PT. XYZ Bogor di Bogor). Metode analisis deskriptif dengan Skala likert untuk analisis deskriptif, sedangkan untuk analisis verifikatif menggunakan koefisien determinasi, korelasi berganda, dan pengujian regresi. Kuesioner didistribusikan kepada 100 orang karyawan. Kuesioner teruji dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan juga asumsi klasik. Hasil riset menggambarkan jika simultan keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja pengaruhi positif juga signifikansi pada kinerja karyawan PT. XYZ Bogor. Sedangkan secara parsial keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Bogor dan pengawasan kerja memiliki dampak positif juga signifikansi pada kinerja karyawan PT. XYZ Bogor.

Kata Kunci : Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Pengawasan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Saat ini semakin ketatnya tingkat persaingan organisasi mengharuskan organisasi harus mampu menyediakan berbagai fasilitas bagi karyawannya agar karyawan didalam organisasi tersebut bisa digunakan untuk keunggulan yang dimiliki organisasi. Perusahaan harus berusaha menaikkan kinerja semua karyawan supaya bisa bersaing dengan organisasi lain sehingga dapat menghasilkan barang/jasa melalui cara yang lebih efisien. Hal tersebut bisa digapai apabila organisasi terus-menerus menerangkan keselamatan kesehatan kerja (K3) juga pengawasan kerja dikerenakan hal itu bisa menaikkan kinerja karyawan.

PT XYZ merupakan perusahaan yang telah menerapkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga pengawasan kerja kepada karyawannya dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan sangat dituntut untuk memberikan perhatian ekstra terhadap para karyawannya, hal ini mengingat sebagian besar karyawan yang dipekerjakan bekerja di lapangan. Berdasarkan data dari HRD dapat diketahui bahwa PT XYZ sebanyak 142 (85%) karyawan yang bekerja dibagian operasional. Ini artinya resiko kecelakaan kerja terhadap karyawan operasional sangat tinggi. Itulah sebabnya diperlukan adanya program kesehatan keselamatan kerja terhadap karyawan. diketahui bahwa data kecelakaan kerja berlangsung pada PT XYZ tercatat sebanyak 12 kasus kecelakaan. Sedangkan target dari perusahaan dalam hal kecelakaan kerja adalah *zero accident*, hal itu menggambarkan jika masih terjadi kecelakan pada saat bekerja oleh karena itu perusahaan tetap harus mengoptimalkan program kesehatan keselamatan kerja pada seluruh karyawannya.

Selain keselamatan kesehatan kerja, pengawasan kerja juga mempunyai peran penting dalam mengurangi tingkat kecelakaan kerja. Dengan adanya pengawasan yang tepat akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan menekan lajunya angka kecelakaan kerja jika pengawasan dilakukan sesuai dengan kebijakan yang ditentukan perusahaan. Berdasarkan hasil survey yang peneliti lakukan tentang pengawasan pada PT XYZ terdapat beberapa masalah di mana pengawasan bagian operasional belum efektif.

Kinerja karyawan PT XYZ pada tahun 2017 dapat ditinjau dari aspek kualitas produksi pada lima tahun sejak produksi pertamanya, tingkat kualitas produk yang tidak sesuai persyaratan (*reject*) masih tinggi. Produk *reject* ini disebabkan oleh kesalahan proses produksi, hasil produksi yang di luar persyaratan, ataupun karena bahan baku yang tidak sesuai. Ditinjau dari aspek kuantitas produksi yang dihasilkan setiap bulannya manajemen PT XYZ telah menentukan target produksi yang harus dicapai. data menunjukkan bahwa rata-rata tingkat pencapaian target produksi semester pertama tahun 2017 belum dapat mencapai target. Rata-rata pencapaian target produksi pada semester pertama tahun 2017 sebesar 84%. Hal itu menggambarkan target produksi PT XYZ masih jauh dari target pencapaian produksi setiap semesternya yaitu minimal sebesar 90%. PT XYZ sudah beroperasi selama lima tahun, akan tetapi kinerja karyawannya masih belum optimal. Hal ini disebabkan penerapan kesehatan keselamatan kerja (K3) juga pengawasan kerja yang belum maksimal.

MATERI DAN METODE

Keselamatan Kesehatan Kerja

Menurut Mutiara (2012), keselamatan kesehatan kerja ialah suatu pikiran juga usaha dalam melindungi keutuhan dan kesempurnaan fisik dan batin khususnya tenaga kerja, serta manusia umumnya, hasil kreasi juga budaya dalam mencapai masyarakat adil juga makmur. Menurut Mangkunegara (2009), keselamatan kesehatan kerja adalah keadaan aman atau selamat kecelakaan, kerugian dan kerusakan pada tempat bekerja. Menurut Anoraga (2009), keselamatan kesehatan kerja ialah sesuatu usaha untuk menciptakan lingkungan kerja juga pengadaan peralatan kerja bisa mempertanggungjawabkan keselamatan juga kesehatan pekerja.

Dari penjelasan tersebut, disimpulkan bahwa kesehatan serta keselamatan kerja tidak terbatas pada kecelakaan kerja mengenai kejadian luka saja, namun bisa meliputi rugi fisik juga material sebab-sebab terjadi kecelakaan tersebut. Kecelakaan bisa terus dibarengi kerugian materi ataupun penderitaan dari paling mudah hingga yang paling berat dan bahkan ada yang meninggal.

Pengawasan Kerja

Menurut Siagian (2008), pengawasan kerja ialah proses tinjauan dari semua aktivitas guna lebih mengamankan bahwa seluruh kegiatan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rancangan yang sudah ditentukan sebelumnya. Menurut Manullang (2008), pengawasan kerja ialah suatu proses untuk mengimplementasikan tugas apa yang telah dilaksanakan, menilainya dan jika bisa mengevaluasi dengan tujuan agar perkerjaan sesuai dengan rancangan semula. Menurut Handoko (2015), pengawasan kerja adalah upaya tersusun dalam menetapkan standar implementasi juga tujuan perencanaan,

umpan balik dirancang sistem informasi, membandingi tindakan nyata melalui standar yang sudah ditentukan sebelumnya, menetapkan dan menimbang kesalahan-kesalahan juga mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna jaminan bahwa seluruh sumber daya organisasi dipakai melalui prosedur paling efektif juga efisien dalam penggapaian harapan organisasi.

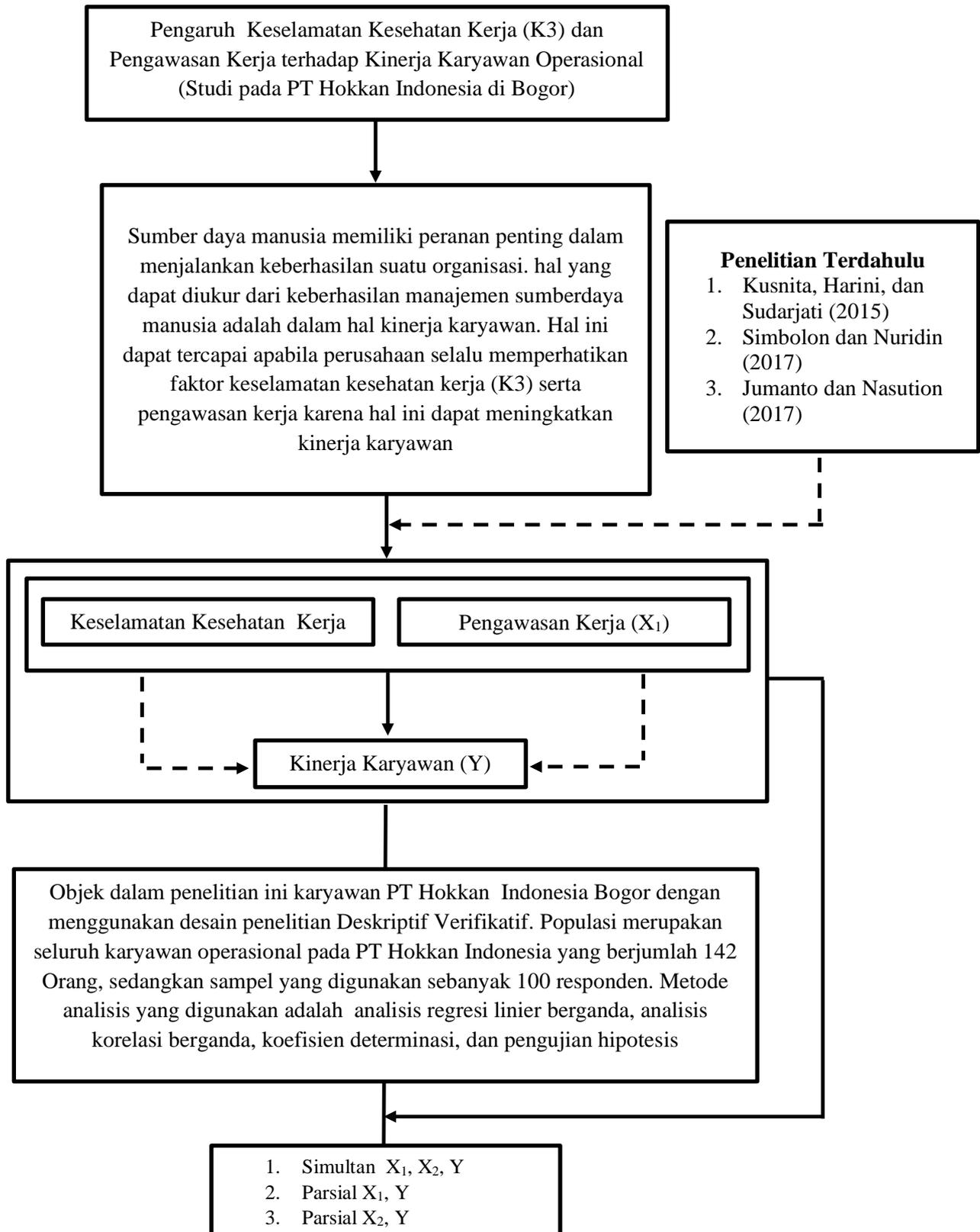
Dari penjelasan tersebut disimpulkan bahwa pengawasan kerja ialah proses pengamatan secara sistematis untuk menentukan prosedur pelaksanaan juga maksud rancangan kemudian mengkoreksi agar dapat menjamin semua pekerjaan bisa dilakukan sama dengan rancangan yang sudah ditentukan.

Kinerja

Kinerja yang baik bisa saja keinginan untuk seluruh perusahaan juga organisasi yang memperkerjakan karyawan. Sebab kinerja karyawan pada akhirnya diharapkan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja lazimnya digunakan untuk dasar pengukuran pada karyawan. Kinerja yang baik merupakan pengambilan langkah dalam menuju tergapainya maksud setiap karyawan. Mangkunegara (2009), kinerja ialah hasil kinerja baik mutu maupun kuantitas yang digapai seorang karyawan dalam melakukan kegiatan sesuai dengan kewajibannya yang disampaikan kepadanya. Rachmawati (2008), kinerja yaitu tingkatan kesuksesan yang dicapai seorang dalam mengetahui sampai mana seorang tersebut bisa menggapai kinerja diukur atau dinilai.

Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok didalam perusahaan, sesuai dengan kekuasaan dan kewajibannya masing-masing

untuk mencapai tujuan dengan sesuai peraturan, perilaku, dan etika.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan pada penelitian ialah deskriptif yaitu suatu rumusan masalah yang berkaitan dengan pernyataan pada keadaan elemen mandiri, baik hanya suatu elemen atau lebih (faktor yang berdiri sendiri) dan bentuk riset verifikatif yaitu mempertimbangkan benar salahnya jika dijelaskan dalam menilai suatu prosedur melalui atau tidak perbaikan yang sudah dilakukan pada tempat melalui masalah yang sama dengan kehidupan. *Verifikatif* artinya menilai teori melalui penilaian suatu hipotesis apakah diterima ataupun ditolak. Objek pada penelitian ini yaitu karyawan operasional PT XYZ yang berjumlah 100 orang responden sebagai sampel. Jenis data pada penelitian ini yaitu data primer berupa informasi yang didapatkan jawaban responden melalui penyebaran kuesioner. Data sekunder diperoleh dari sumber kepustakaan, hasil penelitian maupun media elektronik.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2010), Validitas ialah sesuatu ukuran yang menggambarkan tingkatan kevalidan atau kebenaran sesuatu metode. Suatu metode yang sah dan benar punya validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid artinya punya validitas yang rendah. Item dianggap valid jika koefisien dianggap sama dengan atau lebih besar dari 0,3 ($\geq 0,3$) jika kurang dari 0,3 ($< 0,3$) maka item metode tersebut dikatakan tidak sah. Berdasarkan pengujian instrumen kepada tiga puluh (30) karyawan menunjukkan bahwa uji validitas terkait variabel bebas keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja dan variabel terikat yakni kinerja karyawan bisa dikatakan valid, dapat dilanjutkan ke pengujian reliabilitas.

Menurut Arikunto (2010), reliabilitas ialah suatu metode cukup bisa dipercaya

dalam dipakai untuk alat mengumpulkan informasi karena metode tersebut sudah baik. Metode yang baik tidak bisa bersifat tendensius atau menunjukkan karyawan dalam memilah jawaban tertentu. Kriteria sesuatu instrumen penelitian dijelaskan reliabel melalui teknik ini, yaitu apabila reliabilitas instrumen $\geq 0,6$. Berdasarkan pengujian instrumen kepada tiga puluh (30) karyawan menunjukkan bahwa uji reliabilitas terkait variabel bebas keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja dan variabel terikat yakni kinerja karyawan bisa dikatakan reliabel karena memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu syarat-syarat statistik yang pasti dipenuhi dalam analisis regresi linear berganda berdasarkan *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik terdiri dari beberapa hal meliputi uji normalitas, uji multikoloniaritas dan uji heterokedastisitas. Jika regresi linear memenuhi uji asumsi tersebut maka merupakan regresi yang baik. Maka hasil dari pengujian asumsi klasik didapat hasil bahwa seluruh alat ukur pada penelitian ini memenuhi kriteria uji asumsi klasik yaitu seluruh instrumen berdistribusi normal, seluruh instrumen bebas multikoloniaritas dan seluruh instrumen bebas heterokedastisitas. Maka seluruh alat ukur pada penelitian ini bisa dipakai untuk menguji hipotesis.

Metode Analisis

Analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan bila variabel terikat disebabkan oleh satu faktor lebih. Analisis ini digunakan untuk menjelaskan dampak keselamatan kesehatan

kerja dan pengawasan kerja pada kinerja karyawan. Adapun persamaan umum regresinya sebagai berikut:

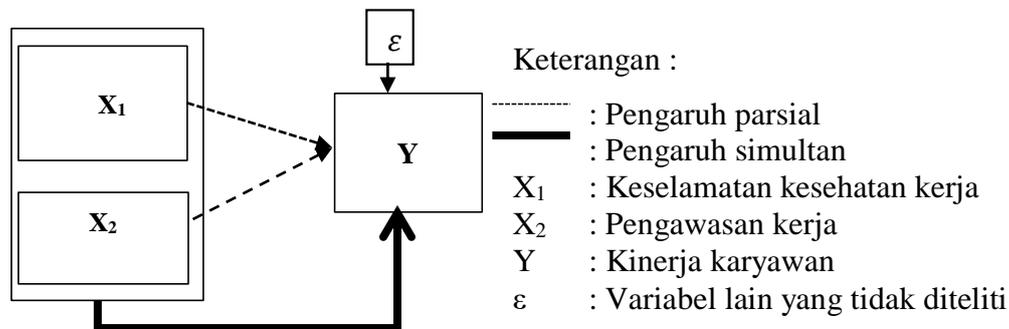
$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan
a = Konstanta

b = Koefisien regresi
X₁ = Keselamatan kesehatan kerja
X₂ = Pengawasan kerja
ε = Faktor lainnya

Hipotesis penelitian akan digunakan uji statistik dengan model penelitian terdapat pada Gambar 2 berikut.



Gambar 2. Hubungan Antar Variabel Penelitian

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui kebenaran dari perhitungan analisis korelasi, maka diperlukan pengujian hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a). Maka digunakan uji -F dan Uji -t. Pengujian ini akan menggunakan distribusi t, dengan keyakinan (1-α) sebesar 95 % dan derajat kebebasan sebesar n-5-1 untuk menguji apakah hipotesis diterima atau ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Karyawan

Mayoritas karyawan PT XYZ berjenis kelamin laki-laki (89%), karena dalam melaksanakan tugasnya sebagai operator mesin. Sebagian besar karyawan berusia 25-36 tahun (82%), karena kebutuhan karyawan PT XYZ adalah karyawan dengan usia produktif. Sebagian besar karyawan berpendidikan SMA/SMK (63%) karena kebutuhan karyawan PT XYZ sebagai

operator mesin hanya mengandalkan pendidikan SMA/ SMK. Sebagian besar karyawan sudah bekerja antara 2-4 tahun (43%) 5 tahun (49%) menunjukkan bahwa tingkat *labor turn over* (LTO) di PT XYZ cukup rendah. Sebagian besar karyawan bekerja di departemen produksi (56%) karena lebih banyak sumber daya manusia dibagian produksinya untuk pengoperasian mesin dan pencampuran bahan baku. Sebagian besar karyawan bekerja sebagai operator (83%) karena mayoritas karyawan menjabat sebagai operator atau analisis yang melaksanakan kegiatan operasional dan teknis.

Tanggapan Karyawan terhadap Keselamatan kesehatan kerja, Pengawasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. XYZ

Tanggapan karyawan pada keselamatan kesehatan kerja PT. XYZ menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan karyawan terhadap variabel keselamatan

kesehatan kerja memiliki nilai sebesar 4,17 termasuk dalam kategori “baik”. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa secara umum manajemen sudah menerapkan dan memperhatikan keselamatan kesehatan kerja karyawannya dengan baik, namun harus terus di tingkatkan agar kinerja pegawai dapat lebih baik lagi. Dilihat berdasarkan indikator yang punya penilaian rata-rata tertinggi ada pada indikator jaminan kesehatan yaitu mencapai 4,60 ini menggambarkan jika setiap karyawan telah diberikan jaminan kesehatan berupa BPJS kesehatan. Sedangkan indikator yang punya penilaian rata-rata terendah terdapat pada indikator perawatan mesin yaitu mencapai 3,32. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penerapan perawatan mesin dinilai karyawan cukup baik, namun perlu ditingkatkan lagi, ini karena meskipun perawatan mesin dilakukan setiap 6 bulan sekali, menurut karyawan perawatan harian belum dilakukan secara menyeluruh dan rutin sehingga terkadang terjadi masalah pada saat proses produksi.

Tanggapan karyawan terhadap pengawasan kerja PT. XYZ menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan karyawan terhadap variabel pengawasan kerja punya penilaian rata-rata 3,89 termasuk dalam kategori “tinggi”. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa secara keseluruhan bagian manajemen telah melakukan pengawasan kerja dengan baik., namun harus terus dilakukan peningkatan supaya kinerja bisa lebih baik lagi. Dilihat berdasarkan indikator yang memiliki penilaian rata-rata tertinggi ada pada indikator prosedur kerja yaitu mencapai 4,17, ini menggambarkan jika setiap pekerjaan yang dilakukan telah memiliki standar dan prosedur kerja yang jelas berupa SOP (Standar Operasional Prosedur) dan instruksi kerja. Sedangkan Indikator yang punya penilaian rata-rata terendah terdapat pada indikator penilaian kinerja yaitu

mencapai 3,37. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penilaian kinerja dinilai karyawan sudah baik, namun perlu ditingkatkan lagi, ini karena meskipun penilaian kinerja telah dilaksanakan namun menurut karyawan penilaian kinerja yang dilaksanakan oleh supervisor tersebut kurang objektif.

Tanggapan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan pada faktor kinerja karyawan punya nilai rata-rata 3,97 termasuk dalam kategori “tinggi”. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan sudah baik, namun harus terus ditingkatkan agar kualitas produk dan pencapaian hasil produksi dapat terus meningkat. Dilihat berdasarkan indikator yang punya penilaian tertinggi ada pada indikator ketepatan yaitu mencapai 4,44, ini menggambarkan jika belum pernah ditemukannya permasalahan mengenai kualitas seperti kesalahan dalam penggunaan bahan baku. Sedangkan indikator yang punya penilaian rata-rata terendah terdapat pada indikator jumlah produk yang dihasilkan yaitu mencapai 2,85. Hal menggambarkan jika kinerja karyawan sudah cukup tinggi, namun jumlah produk yang dihasilkan belum mencapai target karena perawatan mesin yang kurang rutin.

Hasil Estimasi Persamaan Regresi

Bentuk persamaan dihitung dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun persamaan tersebut menunjukkan dampak keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja pada kinerja karyawan. Adapun hasil perhitungan bentuk hubungan fungsional dengan menggunakan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y=5,060 + 0,416X_1 + 0,792X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan tersebut diketahui bahwa Koefisien regresi keselamatan kesehatan kerja (β_1) = 0,416 berarti semakin baik keselamatan kesehatan kerja, maka bisa makin meninggikan kinerja karyawan dan sebaliknya. Koefisien regresi pengawasan kerja (β_2) = 0,792 berarti semakin baik pengawasan kerja, maka bisa makin menaikkan kinerja karyawan dan sebaliknya.

Pengujian Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dipakai dalam menjelaskan seberapa besar persentase kontribusi variabel keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa hasil *R Square* sebesar 0,660 atau 66%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel bebas yaitu keselamatan kesehatan kerja (X_1) dan pengawasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu 66%. Sedangkan sisanya sebesar 34% dikontribusi oleh faktor lain yang tidak diteliti yang diterangkan oleh elemen lain di luar model penelitian ini seperti motivasi kerja dan disiplin kerja (Handoko, 2015).

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk membuktikan bersama-sama / simultan dampak keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja pada kinerja karyawan menggunakan statistik uji-F. Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa F_{hitung} sebesar 94,014, dengan signifikan 0,000, dan menggunakan batas signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$), adapun derajat kebebasan $df = 2-1$ dan $df = 100 - 2 - 1 = 97$ sebesar 3,09. Dari hasil pengujian didapat ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan ($sig < \alpha$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pada kepercayaan 95% variabel independen keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja secara simultan pengaruhi positif juga signifikan pada kinerja karyawan. Hal itu sama dengan riset yang dilaksanakan Toding

(2016) dan Tampubolon (2015) yang menunjukkan bahwa secara simultan keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja pengaruhi positif juga signifikan pada kinerja karyawan.

Pengujian Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji-t)

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil pengujian setiap variabel bebas (keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja) terhadap kinerja karyawan yaitu :

a) Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja (X_1) Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan pada t_{hitung} pada variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan memperlihatkan penilaian sebesar 4,324 dengan probabilitas 0,000. Adapun derajat kebebasan t_{tabel} (0,05; 100-2-1) (0,05 ; 97) sebesar 1,984 dan menggunakan batas signifikan 0,05 ($\alpha=5\%$), diketahui ($4,324 > 1,948$) dan ($0,00 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan dengan tingkat kepercayaan 95%, keselamatan kesehatan kerja secara parsial pengaruhi positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Simanjuntak (2016), dan Firmanzah (2017) bahwa keselamatan kesehatan kerja pengaruhi positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

b) Pengaruh Pengawasan Kerja (X_1) Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan pada t_{hitung} pada variabel pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan memperlihatkan penilaian sebesar 10,324 dengan probabilitas 0,000. Adapun derajat kebebasan t_{tabel} (0,05; 100-2-1) (0,05 ; 97) sebesar 1,984 dan menggunakan batas signifikan 0,05 ($\alpha=5\%$),

diketahui ($10,324 > 1,948$) dan ($0,00 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan dengan tingkat kepercayaan 95%, pengawasan kerja pengaruhi positif juga signifikansi pada kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Toding (2016), Everus (2017) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perolehan pengujian parsial (uji t) kedua variabel, menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada simultan juga parsial pada kepuasan kerja karyawan. Adapun variabel terbesar yang berdampak kinerja karyawan (Y) adalah pengawasan (X_2) sebesar 10,324 serta kontribusi terkecil adalah keselamatan kesehatan kerja (X_1) yaitu sebesar 4,234. Jika dibandingkan dari kedua variabel tersebut yang paling besar yaitu pada variabel pengawasan (X_2), hal ini karena dengan adanya pengawasan yang baik yang dimiliki oleh perusahaan terhadap karyawannya akan berakibat pada peningkatan kinerja yang baik pula, dalam hal ini adalah meningkatnya kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Dari hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan karyawan pada keselamatan kesehatan kerja (K3) secara rata-rata berada pada kategori baik. pengawasan kerja rata-rata berada pada kategori sesuai dan kinerja karyawan PT XYZ secara rata-rata berada pada kategori tinggi.
2. Melalui penilaian secara simultan diperoleh hipotesis menjelaskan jika keselamatan kesehatan kerja (K3) dan pengawasan kerja memiliki pengaruh

positif juga signifikansi secara simultan pada kinerja karyawan PT XYZ.

3. Hasil perhitungan secara parsial diperoleh hipotesis yang menyatakan bahwa:
 - a. Keselamatan kesehatan kerja pengaruhi positif juga signifikan pada kinerja karyawan pada PT XYZ.
 - b. Pengawasan kerja pengaruhi positif juga signifikan pada kinerja karyawan pada PT XYZ.

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa masukan mengenai keselamatan kesehatan kerja (K3) dan pengawasan terhadap kinerja karyawan, antara lain :

1. Untuk peningkatan kinerja karyawan, perlu komitmen dari manajemen untuk meningkatkan lagi program keselamatan kesehatan kerja (K3) dan pengawasan kerja secara aktif dan menyeluruh dengan cara melakukan pemeliharaan peralatan-peralatan kerja, melakukan pengontrolan terhadap peralatan-peralatan kerja secara berkala dan menyediakan fasilitas yang memadai.
2. Melakukan perawatan mesin dengan meningkatkan lagi kebijakan *preventive maintenance*. Sehingga perusahaan dapat mereduksi biaya, perawatan mesin lebih terjadwal dan dapat mencegah terjadinya kerusakan yang menyebabkan berhentinya operasi mesin. pergantian part mesin yang berkualitas lebih direkomendasikan agar dapat meminimalisir kerusakan sehingga produksi tidak terhambat dan hasil produksi dapat mencapai target.
3. Melakukan beberapa pengecekan yang berulang terhadap hasil kinerja karyawan agar lebih akurat dan tepat, sehingga karyawan yang mempunyai kinerja yang baik mendapat penilaian objektif atau sesuai dengan prestasi kerja yang dimilikinya. Karyawan yang dinilai pun akan termotivasi untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan lagi kinerjanya.
4. Bagi penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambah variabel lain seperti disiplin kerja dan motivasi

kerja, selain itu memperbanyak sampel penelitian agar hasil penelitian menjadi lebih tepat dan akurat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih diucapkan kepada pegawai PT XYZ, Bitung Sari Kabupaten Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, 2009. *Psikologi Kerja*, PT.Rineka Cipta, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Metodologi Penelitian*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Everus, Ahmad dan Andi Pitono, 2018. “Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan di Kota Palu”, *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol.20 No.1, Maret 2018, Halaman 15-21. ISSN 1411-0903 dan eISSN : 2443-2660.
- Firmanzah, Djahur Hamid dan Mochammad Djudi, 2017. “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. pln (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.42 No.2, Januari 2017, Halaman 1-8.
- Handoko, T. Hani, 2015. *Manajemen Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta.
- Jumanto, Nasution dan Ade Parlaungan, 2017. “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3), Kedisiplinan dan Pengawasan Kerja terhadap Produktifitas Karyawan Bagian Seksi Cutting Crimping di PT. Sumitomo Wiring System Batam Indonesia”, *Jurnal Bening*, Vol.4, No.2, ISSN 2252-52672.
- Kusnita, Sri Harini, Sudarjati, 2015. “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dwi Cipta Usaha Jakarta”, *Jurnal Visionida*, Vol.1 No.1, Juni 2015, ISSN 2442-417X.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Manullang, 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mutiara , Panggabean Sibarani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, Nanda dan Seno Andri, 2016. “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Powerindo Pekanbaru”, *Jurnal JOM Fisip*, Vol.3, No.2, Oktober 2016, Halaman 1-10.
- Simbolon, Julius dan Nuridin, 2017. “Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara”, *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwiipayana*, Vol. 5, No. 2, Mei 2017, ISSN 2338-4794
- Tampubolon, Lettizia Juliaudrey, 2015. “Efektifitas Pengawasan dan Kesehatan Kerja Oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Siduarjo sebagai Upaya Mewujudkan Budaya K3. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, Vol.3, No.3, Desember 2015, ISSN 2303 – 341X
- Toding, Anastasya Yuyun, 2016. “Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.4, No.2, Januari 2016, Halaman 1-14, ISSN 2355-5408.