PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP LOYALITAS DAN KINERJA KARYAWAN PADA KANGEAN ENERGY INDONESIA Ltd. (WILAYAH PRODUKSI PAGERUNGAN)

PROPOSAL SKRIPSI
Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

OLEH :

HULJANNAH
NPM: 11.1.02.02.0041

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2015

Skripsi Oleh:

HULJANNAH

NPM: 11.1.02.02.0041

Judul:

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP LOYALITAS DAN KINERJA KARYAWAN PADA KANGEAN ENERGY INDONESIA Ltd. (WILAYAH PRODUKSI PAGERUNGAN)

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian / Sidang Skripsi Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal: ——————

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Prof. Dr. Sugiono, S. Pd, M.M	**Lilia Pasca Riani, M.Sc**
NIDN. 001401570	NIDN. 0718048502

ii

Skirpsi oleh:

HULJANNAH

NPM: 11.1.02.02.0041

Judul:

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP LOYALITAS DAN KINERJA KARYAWAN PADA KANGEAN ENERGY INDONESIA Ltd. (WILAYAH PRODUKSI PAGERUNGAN)

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian / Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen FE UNP Kediri
Pada tanggal: _____

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Prof. Dr. Sugiono, S.Pd., M.M
2. Penguji 1 : Dr. H. Samari
3. Penguji I : Lilia Pasca Riani, M.Sc

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M

NIDN. 0717066601

iii

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP LOYALITAS DAN KINERJA KARYAWAN PADA KANGEAN ENERGY INDONESIA Ltd. (WILAYAH PRODUKSI PAGERUNGAN)

Oleh :
Huljannah
11.1.02.02.0041
Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
huljannahsyarif@yahoo.co.id
Prof. Dr. Sugiono, S. Pd, M.M. dan Lilia Pasca Riani, M.Sc
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Kangean Energi Indonesia merupakan industri yang bergerak di bidang minyak dan gas bumi. Produksi gas bumi sendiri dilakukan di Pulau Pagerungan Besar, salah satu pulau yang masuk gugusan kepulauan Kangean, yang secara administrasi masuk kedalam pemerintahan kabupaten Sumenep, Madura dan mengikuti wilayah waktu Indonesia barat. Di dalam suatu organisasi pasti ada yang namanya persaingan oleh sebab itu perusahaan diharapkan bisa meningkatkan maupun mengelola sumber daya manusianya baik tingkat loyalitas maupun kinerja para karyawannya, tingkat loyalitas dan kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dari sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari tidak lepas dari pengaruh faktor karyawan yang dinilai berkualitas untuk organisasi tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) apakah keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Kangean Energy Indonesia? (2) apakah kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Kangean Energy Indonesia? (3) apakah keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kangean Energy Indonesia? (4) apakah kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kangean Energy Indonesia? (5) apakah keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Kangean Energy Indonesia? (6) apakah keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kangean Energy Indonesia?

Penelitian ini menggunakan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kangean Energy Indonesia (Pagerungan) sebanyak 100 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t dan uji F.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara parsial maupun simultan terhadap loyalitas karyawan (Y1) serta keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) Kangean Energy Indonesia (Pagerungan).

Berdasarkan penelitian ini disarankan perusahaan terus meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawannya karena dengan adannya peningkatan tersebut maka diharapkan hasil kerja yang di dapat juga akan semakin memuaskan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah diinginkan.

Kata Kunci : Keselamatan kerja, Kesehatan kerja, Loyalitas karyawan dan Kinerja karyawan

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi dan pasar bebas kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu persyaratan yang ditetapkan dalam hubungan ekonomi perdagangan barang dan jasa. Perlindungan dalam bidang ketenagakerjaan, khususnya keselamatan dan kesehatan kerja mengacu pada pasal *27* ayat *2* Undang - Undang Dasar 1945 sebagai landasan hukum peraturan perundang-undangan di Indonesia, yang menyatakan bahwa: "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pekerjaan yang diperlukan agar dapat hidup layak bagi kemanusiaan adalah pekerjaan dengan upah yang cukup dan tidak menimbulkan kecelakaan atau penyakit.

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang buruk akan menimbulkana tingginya angka kecelakaan kerja, sering terjadi kemangkiran, kariyawan tidak datang bekerja atau terlambat, buruknya hubungan antara atasan dan bawahan serta antar sesama rekan kerja. Penerapan peraturan perundang-undanga serta perlindungan para kariyawan merupakan salah satu usaha untuk mencetak para kariyawan yang produktif dengan peningkatan SDM yang profesional dan handal.

Hal ini menunjukkan bahwa masalah persepsi terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan loyalitas dan kinerja kariyawan sangatlah penting. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung produktivitas kerja kariyawannya. Loyalitas dan kinerja kariyawan merupakan salah satu fakor yang mempengaruhi keberadaan perusahaan. Membentuk kariyawan dengan loyalitas dan kinerja yang tinggi merupakan tugas dari seorang pemimpin dalam menjaga komitmen bawahannya.

Pembentukan loyalitas dan kinerja memerlukan adanya kesadaran dari individu baik secara langsung maupun tidak langsung, serta didukung berbagai faktor dalam pembentukan kepuasan kerja. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja dapat mempengaruhi terbentuknya loyalitas kariyawan dan peningkatan prestasi kerja (kinerja).

Namun demikian dalam kenyataan program jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja masih kurang dapat berjalan secara maksimal. Hal tersebut terbukti dengan masih banyak terjadinya kariyawan yang mengalami kecelakaan kerja, hal tersebut membuktikan bahwa selain adanya kecerebohan para kariyawan juga dikarenakan sarana dan prasarana yang masih kurang memenuhi persyaratan.

Berdasarkan uraian dia atas, maka penulis tertarik untuk melakukan peenelitian dengan judul **Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Loyaitas Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Kangean Energy Indonesia Ltd.)**

Identifikasi Masalah

1. Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk suatu pekerjaan.

2. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompetensi individu, dukungan organisasi, dan kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan.
3. Pembentukan loyalitas dan kinerja memerlukan adanya kesadaran dari individu baik secara langsung maupun tidak langsung, serta didukung berbagai faktor dalam pembentukan kepuasan kerja
4. Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja dan loyalitas karyawan.

Batasan Masalah

1. Faktor yang mempengaruhi loyalitas dan kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Obyek yang diteliti adalah karyawan KEI (Pagerungan).

Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan?
4. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifiksn terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap loyalitas karyawan KEI (Pagerungan)
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan KEI (Pagerungan)
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan KEI (Pagerungan)
4. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap loyalitas karyawan KEI (Pagerungan)
5. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan KEI (Pagerungan)
6. Untuk mengetahui keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja dan kinerja karyawan KEI (Pagerungan)

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
   a. Sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktek sehingga dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti
   b. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan perbendaharaan ilmu pengtahuan bagi peneliti maupun pembaca.
   c. Menambah literatur perpustakaan yang berguna bagi pembaca dan perluasan wawasan bagi manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja paada perpustakaan Universitas Nusantara PGRI Kediri.

2. Manfaat Praktis
   a. Penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.
   b. Hasil penelitian diharap dapat memberi informasi kepada perusahaan tentang pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap loyalitas dan kinerja kariyawan Kangean Energi Indonesia Ltd.

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kajian Teori

1. Pengertian Loyalitas Kerja Dan Kinerja Karyawan

Menurut Syadam (2000:485) disebutkan bahwa" loyalitas adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan tingkah laku sehari – hari damal melaksanakan tugas". Indicator loyalitas menurut syadam (2000:484) adalah :

1. Ketaatan
2. Lingkungan
3. Perlindungan karyawan

Menurut Bangun (2012:231), kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Indicator kinerja karyawan menurut maltis (2002:78) adalah :

1.Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3.pemanfaatan waktu

2. Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja,baik fisik maupun mental dalam lingkungan kerjanya (Bangun, 2012:377). Indicator keselamatan kerja (marwansyah 2012:358) yaitu :

1. Kondisi kerja
2. Peralatan dan mesin

Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani maupun rohani, maupun social, dengan usaha pencegahandan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum (Hartatik 2014:315). Indicator kesehatan (mangkunagara 2012:162) yaitu :

1. Kondisi karyawan
2. Lingkungan
3. Perlindungan karyawan

Penelitian Terdahulu

1. Ilfani (2013) Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap kinerja kariyawan Pada PT Apac Inti Corpora Bawean Jawa Tengan Unit Spenning 2 pada PT Apac Inti Corpora Bawean Jawa Tengan Unit Spenning 2.
2. Anwar (2012) Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kusuma Dipa Nugraha Mojokerto pada PT Kusuma Dipa Nugraha Mojokerto
3. Sugiyanto (2013) Pengaruh Program Keselamatann Dan Kesehatan Keja Terhadap Loyalitas Kerja Pada Kariyawan PT Perkebunan Nusantara X (persero) pabrik gula pesantren

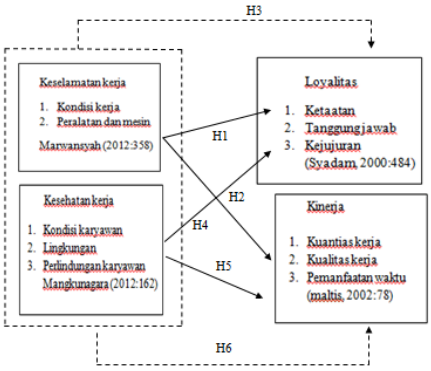
baru. Sekripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri.

4. Fatimah (2010) Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Pengambangan Karier Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Hero Super market Tbk, kantor pusat.

Kerangka Konsep

Gambar 2.1

Kerangka konseptual



Hipotesis

Ho1 : Diduga ada pengaruh signifikan antara Keselamatan kerja terhadap Loyalitas karyawan Kangean Energy Indinesia (Pagerungan).

Ho2 : Diduga ada pengaruh signifikan antara Keselamatan kerja terhadap Kinerja karyawan Kangean Energy Indonesia (Pagerungan).

Ho3 : Diduga ada pengaruh signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap Loyalitas karyawan Kangean Energy Indonesia (Pagerungan).

Ho4 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kesehatan kerja terhadap Loyalitas kerja karyawan.

Ho5 : Diduga ada pengaruh signifikan antara Kesehatan kerja terhadap Kinerja karyawan Kangean Energy Indonesia (Pagerungan).

Ho6 : Diduga ada pengaruh signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap Kinerja kerja karyawan Kangean Energy Indonesia (Pagerungan).

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014 : 38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari orang pertama, seperti hasil wawancara atau hasil penyebaran kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang diperoleh melalui kuesioner

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menggunakan data berupa angka dan analisis menggunakan statistic.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

1. Tempat penelitian

   Tempat penelitian ini adalah Kangean Energy Indonesia Ltd. (Wilayah Oprasi Pagerungan besar)

2. Waktu penelitian

   Dalam penelitian ini, waktu penelitian dimulai dari 30 oktober 2015 s.d selesai.

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014 : 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah kariyawan KEI (Pagerungan) 2015 yang *ON* sebanyak 270 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014 : 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakn sampel yang diambil dari populasi itu.

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2014 ; 102), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Daftar pertanyaan dalam angket ini dibuat dengan skala Likert 1-5 yang masing-masing mewakili pendapat dari responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket), yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis guna memperoleh tentang tanggapan karyawan terhadap factor loyalitas dan kinerja di KEI (Pagerungan). Dengan kuesioner yang terkumpul sebesar 100.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validasi

Menurut Sugiyono (2012 : 267) "validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti". Menurut Ghozali (2011 : 53) dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah:

1) Jika r hitung positif serta r hitung > r tabel maka butir atau variable tersebut valid.
2) Jika r hitung tidak positif dan r hitung < r tabel maka butir atau variable tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014 ; 268), reliabilitas berkenaan dengan derajad konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Arikunto (2006 : 196) suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* (α) > 0,60, dengan kriteria sebagai berikut:

1). Jika koefisien *cronbach alpha* > 0,60 menunjukkan reliabel.
2). Jika koefisien *cronbach alpha* < 0,60 menunjukkan tidak reliabel.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Skaran (2006 : 299) "analisis regresi liner berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval". oleh Arikonto (2006 : 296) dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b1 . X1 + b2 . X2 + e$$

3. Uji Koefisien Dertiminasi

Priyatno (2012 : 55) mengemukakan bahwa:

Jika nilai R^2 mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin

kuat model tersebut dalam menerangkan variabel independen terhadap variabel dependen. sebaliknya, jika R^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel indepeden menerangkan variabel dependen.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut menurut Koesnendi (2005 : 12) sebagai berikut :

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Langkah – langkah uji hipotesis

Ho : ts < 0 : menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara loyalitas dan kinerja karyawan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Ha : ts > 0 : menunjukkan terdapat pengaruh antara loyalitas dan kinerja karyawan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

b. Uji Disimpulkan (Uji F)

Dasar pengambilan keputusannya dalam uji F adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Menurut pendapat dari Santoso (2004 : 120) yaitu:

1). Jika nilai probabilitas signifikansi < dari 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Ini berarti menyatakan bahwa semua variabel bebas atau variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat atau variabel dependen.

2). Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho ditolak atau Ha diterima. Ini berarti menyatakan bahwa semua variabel bebas atau variabel independen mempunyai pengaruh secara besama – sama terhadap variabel terikat atau variable dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Obyek Penelitian

Sejarah Kangean Energy Indonesia Ltd.

Pada tanggal 14 November 1980, Atlantic Richfield Bali North, Inc. (ARBNI) dan Pertamina memasuki kawasan Production Sharing Contract (PSC) Kangean. Pada tahun1982, ARBNI menguasai 43% saham British Petroleum (Britol) sedangkan PT. Bimantara Duta Samudra sebagai partisipan dalam negeri menguasai 10% saham.

Pada Mei 1985, sumur 1 Pagerungan (PG 1) menemukan lapisan gas. Sumur tersebut adalah sumur kelima yang telah dibor di kawasan PSC tersebut. Penemuan ini dihasilkan setelah melakukan beberapa pengujian dengan pengeboran tiga sumur directional yang sebelumnya ada konfirmasi bahwa telah ditemukannya akumulasi gas.

Semenjak bulan Mei tahun 2007, pihak Mitsubishi Corporation (Mitsubishi) and Japan Petroleum Exploration Co., Ltd (Japex) membeli 50% saham EMP Kangean Ltd. dan berubah nama lagi menjadi Kangean Energi Indonesia Ltd. dari awal launching-nya pada bulan Juli tahun 2007 sampai dengan sekarang.

Analisis Data

1. **Hasil Pengujian Validitas Dan Reabilitas**
   a. **Uji Validitas**

Berdasarkan table 4.6 dapat diketahui bahwa nilai dari hasil uji r hitung > r table, dan berdasarkan nilai sig. 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner adalah valid.

   b. **Uji Reliabilitas**

Berdasarkan tabel 4.7dapat dijelaskan bahwa semua variable dinyatakan reliable (baik).

2. **Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda**
   a. **Variable Y1**

Y= a + b1.X1 + b2.X2 + e

Y1 = 8,004 + 0,205 X1 + 0,274 X2 + 1,254

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 8,004 (Y1) menyatakan bahwa jika variable X1 dan X2 = 0, maka nilai loyalitas karyawan KEI (Pagerungan) adalah sebesar 8,004. Koifisien regresi keselamatan kerja (X1) sebesar 0,205 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu poin keselamatan kerja, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan KEI (Pagerungan) sebesar 0,205. Koefisien regresi kesehatan kerja (X2) sebesar 0,274 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu poin kesehatan kerja, maka akan meningkatkan loyalitas sebesar 0,274

   b. **Variable Y2**

Y2 = 9,788 + 0,220 X1 + 0,382 X2 + 1,504

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 9,788 (Y2) menyatakan bahwa jika variable X1 dan X2 = 0, maka nilai kinerja karyawan KEI (Pagerungan) adalah sebesar 9,788. Koifisien regresi keselamatan kerja (X1) sebesar 0,220 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu poin keselamatan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan KEI (Pagerungan) sebesar 0,220. Koefisien regresi kesehatan kerja (X2) sebesar 0,382 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu poin kesehatan kerja, maka akan meningkatkan loyalitas sebesar 0,382

3. **Uji Koefisien Determinasi (R^2)**
   a. **Variable Y1**

Berdasarkan tabel 4.10 diatas maka diketahui nilai *R Square* adalah 0,429. Hal ini menunjukkan bahwa variable keselamatan dan kesehatan kerja mampu menerangkan variable loyalitas sebesar 42,9%.

   b. **Variable Y2**

Berdasarkan tabel 4.10 diatas maka diketahui nilai *R Square* adalah 0,446. Hal ini menunjukkan bahwa variable keselamatan dan kesehatan kerja mampu menerangkan variable kinerja sebesar 44,6%.

4. **Hasil Pengujian Hipotesis**
   Uji Parsial (Uji t)
   a. **Variable Y1**

Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variable X1 sebesar 3,338. Berdasarkan tabel 4.13 t hitung = 3,338 > t tabel = 1,985 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 (sig. < 0,05). Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan KEI (Pagerungan), sehingga (Ho) ditolak dan Ha diterima,

Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variable X2 sebesar 3,587. Dengan demikian t hitung = 3,587 > t tabel = 1,985 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 (sig. < 0,05). Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan KEI (Pagerungan), sehingga (Ho) ditolak dan Ha diterima.

b. Variable Y2

Berdasarkan table diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variable X1 sebesar 2,980. Dengan demikian t hitung = 2,980 > t tabel = 1,985 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 (sig. < 0,05). dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan KEI (Pagerungan), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima

Berdasarkan table diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variable X2 4,171. Dengan demikian t hitung = 4,171 > t tabel = 1,985 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig. < 0,05). dapat disimpulkan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan KEI (Pagerungan), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji Simultan (Uji F)

a. Variable Y1

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.15 dapat diketahui F hitung sebesar 38,118 dengan signifikansi 0,000 < 0,005 maka dapat dinyatakan bahwa varibel independen yang meliputi X1 dan X2 secara simultan atau bersama – sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Y1.

b. Variable Y2

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.16 diatas diketahui bahwa F hitung sebesar 40,836 dengan signifikansi 0,000 < 0,005 dapat dinyatakan bahwa varibel independen yang meliputi X1 dan X2 secara simultan atau bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y2.

A. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh keselamatan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil (Uji t) menunjukan bahwa variable X1 berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh sugiyanto yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keselamatan kerja dengan loyalitas karyawan PT perkebunan nusantara X (persero). Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan (Hartatik, 2014:315)

Sesuai dengan hal di atas, maka keselamatan kerjai menjadi penting karena dengan diperhatikannya keselamatan para karyawan diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

2) Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variable X1 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan Grisma ilfani yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan PT Apec Inti Copra. Keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja,baik fisik maupun mental dalam lingkungan kerjanya (Bangun, 2012:377).

3) **Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap loyalitas karyawan**

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan anggita Fatima yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap loyalitas karyawan.

4) **Pengaruh kesehatan kerja terhadap loyalitas karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) terdapat pengaruh signifikan antara kesehatan kerja terhadap Loyalitas Karyawan hal ini sejalan dengan penelitian sugiyanto yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara kesehatan kerja dengan liyalitas karyawan. Kesehatan kerja menurut Wilson (2013:397) "sebagian dari fungsi pemeliharaan karyawan yang merupakan tanggung jawab pemberi kerja, kondisi fisik karyawan dapat terganggu akibat penyakit, ketegangan dan tekanan seprtihalnya ketidak amanan kerja."

5) **Pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) menunjukan variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan rizky murodi anwar yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara kesehatan kerja dengan kinerja karyawa PT Kusuma dipa nugraha Mojokerto. Menurut (Ratanaen:2004) dalam Marwansyah (2012:236) "tujuan pelayanan kesehatan kerja adalah untuk melindungi kesehatan para pekerja dan untuk mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat, aman dan komunitas kerja yang berfungsidengan baik".

6) **Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Grisma ilfani yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawa KEI (Pagerungan).
2. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawa KEI (Pagerungan).
3. Ada pengaruh bersama – sama atau secara simultan keselamatan dan

kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas KEI (Pagerungan).

4. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawa KEI (Pagerungan).
5. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawa KEI (Pagerungan).
6. Ada pengaruh bersama – sama atau secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KEI (Pagerungan).

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya

   Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang program keselamatan dan kesehatan kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap loyalitas dan kinerja karyawan pada KEI (Pagerungan) agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi
2. Bagi perusahaan
   a) *Penelitian ini* diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja para karyawannya.
   b) Untuk penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja pada KEI (Pagerungan) diras sudah cukup baik, namun diharapkan perusahaan untuk, meningkatkan keterampilan dan kemampuan bagi karyawan serta menghargai setiap hasil kerja dari para karyawan agar karyawan dapat meningkatkan loyalitas dan kinerjanya.
3. Bagi karyawan

   Hasil penelitian ini diharap kan dapat menjadikan bahan perinformasi untuk karyawan mengenai pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan kerja serta pengaruhnya terhadap loyalitas dan kinerja karyawan dan keuntungan meningkatkan loyalitas dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, Rizqy Murody 2012. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kusuma Dipa Nugraha Mojokerto.*

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta : Rineka Cipta.

Bangun Wilson,2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*.jakarta: Erlangga

Fatimah Anggita,(2010) *Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Pengambangan Karier Terhadap Loyalitas Karyawan* (Studi Kasus : Pt Herosupermarket Tbk, Kantor Pusat) diakes 05/02/2015

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivriate dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Hartatik, Indah Puji,2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM.* Jogjakarta:Laksana

Ilfani Grisma, (2013). *Analisis Pengaruh Keselmatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Kariyawan* Pada PT Apac Inti Corpora Bawean Jawa Tengah Unit Spenning 2. Bawean. Diakses 20/12/2014

Kusnendi. 2005. *Analisis Jalur: Konsep dan Aplikasi Dengan Program SPSS & LISREL 8.Jurusan Pendidikan Ekonomi, UPI, Bandun*

Marwansyah, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta

Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

Sugiyanto.2013.*Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Karyawan PT Perkebunan Nsantara X*. sekripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Sugiyono.2014.*MetodePenelitianKuantitatif,Kualitatif,danR&D.*Bandung: Alfabeta.

Sugiyono Prof. Dr., 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kulaitatif* dan R & D. Bandung : Cv. Alfabeta.

Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku 2*. Jakarta : Salemba.

Syadam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Suatu Pendekatan Mikrodalam Tanya Jawab. Jakarta: Djambatan

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Priyatno, Dwi. 2012. *Belajar Praktis Analisis Parametik dan Non Parametik dengan SPSS Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Gava Media.