

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Karakteristik Responden**

##### **1. Jenis Kelamin**

Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa jenis kelamin dengan kinerja pada karyawan bagian produksi PT.Djitoe Surakarta diperoleh  $p\text{-value} = 0,237$  ( $p\text{-value} > 0,050$ ) sehingga  $H_a$  ditolak maka dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara jenis kelamin karyawan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki jenis kelamin laki-laki cenderung memiliki kinerja yang tinggi.

Pekerjaan di bagian produksi tidak membutuhkan tenaga yang besar akan tetapi pengalaman dan kecepatan dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan dilihat kemampuan karyawan dalam bekerja dari tidak terjadinya kesalahan dan kemampuan dalam penggunaan alat produksi, sehingga jenis kelamin dalam penelitian ini memiliki pengaruh dengan kinerja

##### **2. Umur**

Uji korelasi *chi square* antara umur dengan kinerja pada karyawan bagian produksi PT.Djitoe Surakarta diperoleh  $p\text{-value} = 0,023$  ( $p\text{-value} < 0,050$ ) sehingga  $H_a$  diterima maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara umur karyawan dengan kinerja karyawan. Hasil tabulasi silang diatas menggambarkan adanya kecenderungan bahwa semakin tua usia maka kinerjanya cenderung tinggi

Umur seseorang dapat memberikan gambaran tentang pengalaman seseorang dalam bekerja. Biasanya pengalaman kerja ditunjukkan dengan umur karyawan. Dalam penelitian ini diketahui bahwa umur karyawan berbanding lurus dengan masa kerja.

### **3. Tingkat pendidikan**

Hasil uji korelasi *chi square* antara pendidikan dengan kinerja pada karyawan bagian produksi PT.Djitoe Surakarta diperoleh  $p\text{-value} = 0,066$  ( $p\text{-value} > 0,050$ ) sehingga  $H_0$  ditolak maka dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan karyawan dengan kinerja karyawan. Hasil tabulasi silang diatas menggambarkan adanya kecenderungan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka kinerjanya cenderung tinggi.

Seperti halnya jenis kelamin, pada pekerjaan ini memang tidak membutuhkan tingkat pendidikan yang tinggi akan tetapi pengalaman. Secara deskripsi memang ada kecenderungan bahwa semakin tinggi pendidikan maka kinerjanya juga tinggi. Akan tetapi tidak signifikan secara statistik, dengan demikian tingkat pendidikan bukanlah variabel yang berpengaruh dengan kinerja dalam penelitian ini.

### **4. Masa Kerja**

Hasil uji korelasi *Chi Square* antara masa kerja dengan kinerja pada karyawan bagian produksi PT.Djitoe Surakarta diperoleh  $p\text{-value} = 0,000$  ( $p\text{-value} < 0,050$ ) sehingga  $H_0$  diterima maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara masa kerja karyawan dengan kinerja

karyawan. Hasil tabulasi silang diatas menggambarkan adanya kecenderungan bahwa lama bekerja maka kinerjanya cenderung tinggi.

Masa kerja berpengaruh dengan kinerja, karena masa kerja memberikan pengetahuan serta keterampilan pada karyawan, semakin lama masa kerja maka semakin trampil seseorang bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian masa kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan.

## **B. Pengaruh Penerapan Program K3 Dengan Kinerja Karyawan**

PT. *Djitoe Indonesian Tobacco* sudah menerapkan program K3 yang di tujukan untuk semua unit bagian-bagiannya. Perusahaan mengalokasikan dana untuk program K3 yang dimasukkan dalam struktur anggaran operasi perusahaan. Anggaran ini untuk pengadaan alat pelindung diri (APD), alat pemadam kebakaran, P3K, pembinaan K3, pengelolaan lingkungan, dan *safety* audit. Namun hasil survey menunjukkan bahwa meskipun sistem K3 sudah diterapkan di seluruh bagian, namun penerapannya masih kurang. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di semua bagian unit kerja dapat diketahui bahwa terdapat beberapa tenaga kerja dengan tingkat kedisiplinan dalam menggunakan APD masih rendah, ini dapat dilihat pada saat tenaga kerja sedang bekerja ada yang tidak menggunakan APD, serta beberapa ketersediaan alat penunjang keselamatan kerja yang kurang terawat.

Hasil uji korelasi *chi square* antara pelaksanaan program K3 dengan kinerja pada karyawan bagian produksi PT.Djitoe Surakarta diperoleh *p-value* =0,000 (*p-value*<0,050) sehingga  $H_a$  diterima dan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) 0,618 dengan tingkat keeratan pengaruh yang kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara program K3 dengan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Mahardika (2005) melakukan penelitian tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Strategis Penyaluran dan Pusat pengatur Beban (UBS P3B) region Jawa Timur dan Bali. Analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa program K3 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga penerapan program K3 yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Lestari (2007) melakukan penelitian tentang pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan PTPN VIII Gunung Mas. Faktor-faktor K3 yang dianalisis adalah pelatihan keselamatan, publikasi keselamatan kerja, kontrol lingkungan kerja, pengawasan dan disiplin, serta peningkatan kesadaran K3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua faktor K3 yang diuji memiliki pengaruh yang positif, sangat nyata dan berkorelasi kuat dengan produktivitas kerja karyawan.

Adanya program K3 menunjukkan dampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta. Jumlah produksi tahun 2013 untuk Sigaret Kretek Mesin (SKM) mencapai 224 juta batang, meningkat dibanding tahun 2012 sebesar 211 juta batang (Arsip PT. Djitoe Indonesian Tobacco Tahun 2014). Peningkatan kinerja tersebut terjadi karena perusahaan telah menjamin keselamatan pekerja dengan memberikan proteksi atau perlindungan terhadap potensi bahaya dengan kelengkapan APD terhadap semua karyawannya. Selain itu karyawan juga telah berkomitmen dalam penanggulangan kecelakaan kerja di area unit kerja masing-masing.

Menurut Suma'mur (2009) pencapaian kinerja karyawan diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja, dengan fungsi: (1) melindungi karyawan terhadap kondisi yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, (2) membantu penyesuaian mental/fisik karyawan sehingga karyawan sehat dan produktif, (3) membantu tercapainya dan terpeliharanya derajat kesehatan fisik dan mental serta kinerja karyawan setinggi-tingginya. Dapat disimpulkan bahwa dengan diperhatikannya kesehatan karyawan selama bekerja merupakan salah satu faktor penting dan memiliki pengaruh yang positif yang mendukung agar kinerja karyawan meningkat

Penerapan K3 yang baik disamping memberikan perlindungan terhadap kecelakaan kerja dan mencegah kerugian yang besar bagi perusahaan, juga akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan, sehingga sebagai

imbalannya karyawan akan bekerja dengan lebih baik. Pencegahan kecelakaan merupakan hal yang mendasar bagi perusahaan, karena menyangkut jiwa manusia atau tenaga kerjanya dan lingkungan kerja itu sendiri yang menjadi sebab timbulnya kecelakaan. Penerapan K3 merupakan hal yang penting bagi perusahaan, guna terciptanya pengaruh industri yang harmonis, dinamis serta berkeadilan yang menjamin ketenangan usaha, ketenangan kerja dan kinerja melalui pengembangan budaya K3 (Suardi, 2005).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Ada pengaruh penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta” terbukti.