

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KESELAMATAN KESEHATAN
KERJA (K3) TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
DI PT. INDO ACIDATAMA SURAKARTA**

Agnes Arda Krisanti¹, Tri Murwaningsih², Anton Subarno³

*Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Sebelas Maret Surakarta*

*Email: agnesarda15@gmail.com, murwaningsih_tri@yahoo.com,
antonsubarno@fkip.uns.ac.id*

Abstract

The objectives of this study were to determine: (1) the impact of the supervision on employee performance at PT. Indo Acdiatama Surakarta; (2) the impact of Occupational Health and Safety (K3) on employee performance at PT. Indo Acidatama Surakarta; (3) the impact of supervision and Occupational Health and Safety (K3) on employee performance at PT. Indo Acidatama Surakarta. This study used quantitative research methods by using simple random sampling technique of 100 employees from 343 population. Data collection techniques conducted by using questionnaires. The data were analyzed using multiple linier regression analysis techniques. The results of this study are as follows: (1) there is a significant impact of supervision on employee performance at PT. Indo Acidatama Surakarta ($t_{count} 3,040 > t_{table} 2,000$); (2) there is a significant impact of Occupational Health and Safety (K3) on employee performance at PT. Indo Acidatama Surakarta ($t_{count} 5,094 > t_{table} 2,000$); (3) there is a significant impact of supervision and Occupational Health and Safety (K3) on employee performance at PT. Indo Acidatama Surakarta ($F_{count} 20,999 > F_{table} 3,45$)

Keyword: Supervision, Occupational Health and Safety (K3), Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia dan sumber daya non manusia, namun sumber daya manusia tetap menduduki urutan pertama dimana keberadaannya sangat diperlukan. Sumber daya manusia merupakan penggerak dari sumber daya yang lain, sehingga manusia berperan penting dalam perusahaan. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang handal dibutuhkan peran perusahaan dalam usaha pembinaan dan pemberian fasilitas yang baik kepada karyawan. Dengan adanya pembinaan dan pemberian fasilitas yang baik kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2014:67) prestasi kerja adalah hasil dari usaha seseorang yang telah berhasil dicapai baik secara kuantitas maupun kualitas. Prestasi kerja akan memberi dampak kepada karyawan maupun perusahaan tempat karyawan bekerja maka prestasi kerja menjadi indeks keberhasilan suatu organisasi dari hasil kerja yang telah dicapai.

Salah satu pembinaan karyawan dapat dilakukan dengan pengawasan. Dalam menjalankan manajemen perusahaan diperlukan pengawasan agar tugas dan fungsi setiap divisi berjalan semestinya, Nielwaty, Prihati, dan Zuhdi (2017:2). Pengawasan dilakukan

demi kelancaran jalannya organisasi dan untuk mengetahui tujuan organisasi dapat tercapai atau tidak. Menurut Murwaningsih (2013:49) tujuan pelaksanaan pengawasan yaitu untuk mengetahui pelaksanaan rencana, untuk mengetahui kesulitan yang ada, untuk mengantisipasi hambatan-hambatan, dan untuk mencari jalan keluar apabila ada hambatan. Perusahaan yang penulis gunakan sebagai tempat penelitian merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri agro kimia dimana perusahaan tersebut sangat memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja. Banyaknya bahan kimia dan alat-alat yang beresiko mengganggu keselamatan karyawan, maka perusahaan ini sangat memperhatikan pengawasan dalam hal K3. Dukungan pengawas sangat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mendorong praktik kerja yang aman. Pengawasan dalam hal K3 antara lain memastikan karyawan telah menggunakan atribut kerja secara lengkap, memastikan peralatan keselamatan selalu tersedia dan dapat memberikan wawasan atau sosialisasi kepada seluruh karyawan seputar prioritas keselamatan. Pengawasan yang baik adalah pengawasan yang memprioritaskan keselamatan dan membuka jalan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Menurut Handoko dalam Murwaningsih (2013:48) pengawasan menjadi kegiatan yang penting karena perubahan lingkungan organisasi,

kompleksitas organisasi, kesalahan yang dilakukan oleh anggota organisasi dapat diketahui, dan kebutuhan manajer untuk pendelegasian wewenang. Sangatlah sulit bagi sebuah organisasi untuk tidak melakukan pengawasan, karena tidak semua organisasi dapat menjalankan tugasnya dengan baik, maka perlu adanya pengawasan untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam pekerjaan.

Selain pengawasan kerja, tercapainya tujuan organisasi juga dipengaruhi oleh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diterapkan oleh perusahaan. Seiring dengan meningkatnya persaingan antar perusahaan dan ketatnya pengawasan dalam pengoperasian alat berat, karyawan tidak bisa dipisahkan dari masalah keselamatan dan kesehatan dalam bekerja (Irawati, Rustono, dan Farouk, 2018:82). K3 merupakan hal utama yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan karena menyangkut keselamatan nyawa dan kesejahteraan para karyawan. Adanya perhatian dari pimpinan perusahaan dalam memberikan keselamatan kerja dapat memperlancar pekerjaan dalam perusahaan karena hal tersebut merupakan salah satu usaha untuk mengurangi ketidakhadiran karyawan karena sakit akibat kecelakaan kerja sehingga perusahaan tidak kehilangan beberapa hari untuk bekerja. Namun sampai saat ini masih banyak karyawan yang belum sadar akan pentingnya K3 dengan tidak

menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dengan lengkap.

PT. Indo Acidatama Surakarta merupakan perseroan yang bergerak di bidang industri agro kimia dan telah menerapkan program K3. Beberapa produk yang dihasilkan oleh PT. Indo Acidatama adalah *Ethanol, Acetic Acid dan Ethyl Acetate* dimana setiap harinya karyawan bersentuhan langsung dengan bahan kimia tersebut. Bahan kimia yang ada dalam industri tersebut mempunyai potensi berbahaya yang bisa menimbulkan kecelakaan kerja. Walaupun PT. Indo Acidatama sudah melaksanakan sistem manajemen K3, namun masih terdapat sebelas kali kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan PT. Indo Acidatama terhitung mulai tahun 2013 sampai tahun 2017 (*Sumber: Data Karyawan PT. Indo Acidatama*) sehingga menyebabkan hilangnya beberapa hari untuk bekerja. Hari yang hilang disebabkan oleh kecelakaan kerja sehingga pekerjaan dan pembuatan produk tidak selesai dalam waktu yang sudah ditentukan.

Data kecelakaan kerja PT. Indo Acidatama Surakarta bervariasi dari tahun 2013-2016. Kecelakaan kerja terbanyak terjadi pada tahun 2014 yaitu 6 kali kecelakaan kerja dengan total hari yang hilang ada 10 hari padahal sebelumnya di tahun 2013 hanya terjadi 1 kali kecelakaan kerja tanpa adanya hari yang hilang. Walaupun pada tahun 2015 dan 2016 kecelakaan kerja menurun menjadi

masing-masing 3 kali dan 1 kali kecelakaan kerja, hal ini tetap dapat mengganggu kelancaran proses produksi di PT. Indo Acidatama Tbk. Walaupun kecelakaan kerja sempat mengalami penurunan, PT. Indo Acidatama Tbk belum mencapai targetnya. Kepala *Human Resource Development* PT. Indo Acidatama Tbk Bapak Teguh, PT. Indo Acidatama Tbk mempunyai target yaitu benar-benar ingin menerapkan *zero accident* di setiap tahunnya. *Zero accident* atau kecelakaan nol merupakan tidak ada satupun kecelakaan kerja entah itu cedera ringan ataupun tidak mampu bekerja di perusahaan tersebut. Selain itu PT. Indo Acidatama merupakan industri kimia dengan produk yang dihasilkan merupakan produk kimia berbahaya yang berpotensi menimbulkan ledakan, bahaya serta gangguan kesehatan, sehingga mempunyai risiko tinggi bagi para pekerjanya. Hal ini menjadi permasalahan yang dihadapi bahwa masih perlu ditingkatkan pengawasan dalam proses pekerjaan. Maka dari itu, penulis ingin meneliti sejauh mana K3 dan pengawasan diterapkan di PT. Indo Acidatama karena pada 4 tahun terakhir *zero accident* belum diraih oleh PT. Indo Acidatama dan karena industri kimia mempunyai risiko tinggi bagi para pekerjanya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Pengawasan Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Indo Acidatama Surakarta”.

II. METODE PENELITIAN

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan penelitian di PT. Indo Acidatama yang terletak di Jalan Raya Solo-Sragen KM 11.4, Kemiri, Kec. Kebakkramat, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Waktu Penelitian dilakukan pada bulan Januari 2020-Agustus 2020.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas terdapat dua variabel yakni pengawasan (X_1) dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X_2), selain itu untuk variabel terikatnya adalah prestasi kerja (Y)

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Indo Acidatama yang berjumlah 343 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan secara acak menggunakan teknik *simple random sampling* sejumlah 100 sampel yang cara pengambilannya dihitung 30% dari jumlah populasi. Teknik pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner tertentu, yakni kemungkinan jawaban sudah disajikan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan skala likert.

Pengujian pada instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah butir-butir pertanyaan yang dilakukan uji coba dapat mengukur keadaan yang sebenarnya. Metode yang digunakan untuk mengukur validitas instrument dalam penelitian ini menggunakan

metode *korelasi product moment* dalam *SPSS 20.0 for Windows*.

Teknik analisis data dimulai dengan tabulasi data, selanjutnya melakukan uji prasyarat seperti uji normalitas yang menggunakan metode Kolmogrov Smirnov dengan taraf signifikansi 5%, uji linieritas dengan taraf signifikansi $>0,05$, uji multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance dan VIF.

Terkahir adalah dengan uji hipotesis yang meliputi penghitugan koefisien korelasi sederhana dan uji t, menghitung koefisien korelasi multiple, uji signifikansi, menghitung persamaan garis regresi linier multiple, dan menghitung sumbangan relatif (SR) serta sumbangan efektif (SE).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Data penelitian diperoleh melalui teknik angket dan teknik dokumentasi. Teknik angket digunakan untuk memperoleh data mengenai pengawasan, K3 dan prestasi kerja, sedangkan teknik dokumentasi digunakan untuk mengetahui data jumlah karyawan di PT. Indo Acidatama. Uji coba angket dilakukan pada 30 karyawan bagian mekanik. Hasil validitas angket tentang Pengawasan (X_1) sebanyak 15 butir pernyataan, terdapat 1 butir pernyataan tidak valid yaitu butir pernyataan nomor 9. Hasil validitas angket tentang K3 (X_2) sebanyak 27 butir pernyataan, terdapat 1 butir pernyataan tidak

valid yaitu nomor 18. Sedangkan uji validitas angket Prestasi Kerja (Y) sebanyak 24 butir pernyataan, terdapat 1 butir pernyataan yang tidak valid yaitu butir pernyataan nomor 17. Butir pernyataan yang tidak valid dihilangkan dari angket karena sudah terwakili oleh butir pernyataan yang lain. Selanjutnya, butir pernyataan yang valid digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji reliabilitas terhadap angket try out diketahui bahwa X_1 adalah 0,908, X_2 adalah 0,872, dan Y sebesar 0,884. Angket dinyatakan reliabel apabila nilainya Lebih dari 0,8 dimana reliabilitas variabel X_1 , X_2 , dan Y masing-masing nilainya diatas 0,8 maka dikatakan reliabel atau dapat diterima sebagai alat ukur.

Hasil Uji Prasyarat Analisis

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS for Windows 20.00, diperoleh hasil dari uji normalitas menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Hasil pengujian normalitas untuk variabel pengawasan, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), dan prestasi kerja menghasilkan nilai signifikansi masing-masing 0,133; 0,601; 0,231. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel pengawasan, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), dan prestasi kerja lebih besar dari

0,05 berarti Data Berdistribusi Normal.

Hasil perhitungan uji linieritas variabel pengawasan terhadap prestasi kerja diperoleh nilai *linearity* sebesar $0,00 < 0,05$ dan pada nilai *deviation from linearity* sebesar $0,122 > 0,05$ sehingga data yang digunakan memiliki hubungan linier yang baik. Berdasarkan hasil data tersebut diasumsikan bahwa Pengawasan terhadap Prestasi Kerja memiliki hubungan yang linier dengan nilai signifikansi 0,00. Selain itu, pada uji linieritas variabel K3 terhadap prestasi kerja diperoleh nilai *linearity* sebesar $0,00 < 0,05$ dan pada nilai *deviation from linearity* sebesar $0,183 > 0,05$ sehingga data yang digunakan memiliki hubungan linier yang baik. Berdasarkan hasil data tersebut diasumsikan bahwa K3 terhadap Prestasi Kerja memiliki hubungan linier dengan nilai signifikansi 0,00.

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas satu dengan yang lain memiliki hubungan yang sempurna atau tidak. Dari hasil olah data menggunakan uji multikolinieritas diketahui bahwa $VIF\ 1,032 < 10,0$ sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

B. Pembahasan

Pengaruh X_1 terhadap Y

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung}\ (3,040) > t_{tabel}\ (2,000)$,

maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis 1 yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Indo Acidatama Surakarta” telah terbukti kebenarannya.

Pengawasan merupakan elemen pokok dalam mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan. Ningsih (2014:3) pengawasan bertujuan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan yang terjadi agar dapat diperbaiki dan mencegah kesalahan-kesalahan yang pernah terjadi. Dengan adanya pengawasan, dapat mengantisipasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan, serta dapat mendorong sikap disiplin karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Semakin tinggi pengawasan maka akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal karena laporan pengawasan nantinya akan berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Rahmawati Ishak (2015) yang menyatakan bahwa pengawasan yang dilakukan dengan semakin baik akan memberikan prestasi kerja yang baik pula. Dengan demikian, pengawasan yang dilakukan atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh

terhadap prestasi kerja karyawan yang merupakan salah satu indikator keberhasilan prestasi kerja.

Nilai terendah dalam angket variabel pengawasan ditunjukkan pada butir pernyataan nomor 2 dengan skor 291 yaitu "Standar-standar yang telah ditetapkan pimpinan sulit dipahami karyawan". Mayoritas karyawan telah memahami standar pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan, namun masih terdapat karyawan yang belum bisa memahami dikarenakan karyawan baru yang belum memahami seluruh operasional perusahaan. Hal ini juga dipengaruhi faktor perbedaan kompetensi karyawan. Dalam angket variabel pengawasan juga terdapat nilai terendah pada nomor 13 dengan skor 270 yang berbunyi "Ketika terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan pada saat bekerja, pimpinan hanya membiarkan saja". Pengawasan dip perusahaan tersebut secara umum telah terlaksana dengan baik, namun hanya beberapa responden yang menyatakan kurang baik. Hal ini dapat terjadi karena karyawan telah berkali-kali melakukan kesalahan dan sebagai tindak lanjut penyimpangan yang dilakukan karyawan nantinya tetap menjadi *treck record* kinerja atau catatan kinerja yang tidak diketahui oleh karyawan. Kejadian tersebut mayoritas terjadi dalam perusahaan dan

perusahaan membiarkan dengan menggunakan sistem *treck record*.

Pengaruh X₂ terhadap Y

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} (5,094) > t_{tabel} (2,000)$, maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh K3 terhadap prestasi kerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis 2 yang menyatakan "Terdapat pengaruh positif dan signifikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Indo Acidatama" telah terbukti kebenarannya.

Program K3 memberikan kontribusi pada motivasi kerja karyawan karena mereka dijamin keselamatannya oleh perusahaan sehingga mereka tidak takut akan terjadinya kecelakaan dalam bekerja. K3 menjadi salah satu indikator kesejahteraan bagi karyawan dalam bekerja, ketika karyawan memperoleh fasilitas berupa jaminan keselamatan dalam bekerja, mereka akan bersemangat dalam bekerja sehingga nantinya akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Paramita dan Wijayanto (2012:3) menyatakan penrapan K3 yang benar mempengaruhi motivasi dan berdampak pada prestasi kerja yang memuaskan. Adanya keamanan dan kenyamanan dalam bekerja mendorong karyawan untuk tulus dalam bekerja hingga memberikan hasil maksimal. Hasil kerja

yang maksimal mempengaruhi penilaian prestasi kerja karyawan.

Dalam program K3 yang diterapkan PT. Indo Acidatama Surakarta, keselamatan kerja adalah kondisi yang diciptakan oleh perusahaan dalam lingkungan kerja agar pekerja merasa terlindungi dan nyaman melakukan aktivitas pekerjaan. Salah satu hal yang vital dalam kondisi pekerjaan adalah rasa aman. Rasa aman yang terpenuhi dalam bekerja akan meningkatkan motivasi karyawan. Selain keselamatan kerja, hal yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan adalah kesehatan kerja. Kesehatan kerja bertujuan agar setiap orang mendapatkan derajat kesehatan semaksimal mungkin melalui usaha preventif dan kuratif dari gangguan kesehatan yang akan mengganggu seseorang bekerja. Penerapan kesehatan kerja di PT. Indo Acidatama Surakarta dilakukan dengan pengecekan kesehatan secara periodik, adanya jaminan kesehatan dan fasilitas kesehatan. Hasil ini juga ditemukan dalam penelitian Paramita dan Wijayanto (2012:8) bahwa K3 merupakan tujuan perusahaan yang ingin dicapai perusahaan untuk menjaga karyawan serta meningkatkan motivasi bekerja agar karyawan merasa sejahtera dengan itu dapat meningkatkan prestasi kerja.

Nilai terendah dalam angket variabel K3 ditunjukkan pada butir pernyataan nomor 25 dengan skor 297 yaitu "Tidak terdapat petugas yang selalu *standby* untuk menangani kecelakaan kerja". Hal tersebut berarti masih terdapat kejadian kecelakaan kerja yang tidak langsung ditangani oleh petugas dikarenakan jumlah pengawas dalam perusahaan masih minimal dan belum bisa untuk *standby* di setiap divisi sehingga apabila terjadi kecelakaan kerja harus menunggu beberapa saat. Namun hal tersebut jarang terjadi di perusahaan karena karyawan telah menaati prosedur kerja dalam perusahaan. Dalam angket variabel K3 nilai terendah juga terdapat pada nomor 13 dengan skor 359 yaitu "Perusahaan melakukan pengawasan secara intensif pada saat jam kerja". Pengawasan telah dilakukan pada saat jam kerja, namun pelaksanaannya belum bisa secara intensif dan merata di setiap bidang karena keterbatasan jumlah pengawas yang ada di perusahaan.

Pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y

Berdasarkan hasil F_{hitung} (20,999) > F_{tabel} (3,45), maka H_0 ditolak sehingga secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengawasan (X₁) dan K3 (X₂) terhadap Prestasi Kerja. Dari hasil ini menunjukkan bahwa

hipotesis tiga yang menyatakan "Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Indo Acidatama Surakarta" terbukti kebenarannya.

Temuan ini, memberikan implikasi bagi perusahaan di PT. Indo Acidatama Surakarta bahwa pengawasan dan K3 yang dilakukan perusahaan memberikan kontribusi positif pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap kerja karyawan tidak hanya sekedar pengawasan terhadap presensi karyawan, namun juga pengawasan terhadap keselamatan karyawan ketika melaksanakan pekerjaan. Pengawasan memastikan apakah karyawan telah menggunakan berbagai peralatan keselamatan kerja atau Alat Pelindung Diri (APD) yang diperlukan. Dengan begitu karyawan merasa diperhatikan dan mendapat keamanan saat bekerja. Pasaribu (2017:77) menyatakan efektivitas pelaksanaan seluruh kegiatan dalam lembaga sangat dibutuhkan pengawasan untuk meningkatkan efisiensi dan profesionalisme pelaksanaan berbagai program kerja sehingga memberikan hasil yang sesuai dengan perencanaan. Adanya pengawasan yang dilakukan secara berkala dan program K3 yang diberikan perusahaan

kepada karyawan memberikan nilai positif kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal. Paramita dan Wijayanto (2012:8) dalam penelitiannya di PT. PLN (Persero) APJ Semarang menyatakan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, PT. PLN (Persero) memberikan perhatian kesehatan secara periodik dengan adanya jaminan kesehatan dan fasilitas kesehatan. Dengan demikian apabila hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dapat maksimal akan memberikan penilaian prestasi yang bagus dan meningkatkan citra perusahaan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Indo Acidatama, hal tersebut dibuktikan dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} 3,040 > t_{tabel} 2,000$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Sumbangan efektif pengawasan terhadap prestasi kerja sebesar 11,2%. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Indo Acidatama, hal tersebut dapat dilihat dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} 5,094 > t_{tabel} 2,000$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sumbangan efektif K3 terhadap prestasi kerja sebesar 19,0%. Pengawasan dan Keselamatan

Kesehatan Kerja (K3) bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Indo Acidatama, hasil tersebut dibuktikan dari F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (F_{hitung} 20,999 > F_{tabel} 3,45) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) dan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,302 yang mengandung arti bahwa pengaruh Pengawasan (X_1) dan K3 (X_2) secara simultan terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 30,2%.

Adapun saran yang disampaikan peneliti untuk pimpinan PT. Indo Acidatama sebaiknya pimpinan PT. Indo Acidatama Surakarta diharapkan dapat menambah tenaga kerja dalam bagian pengawasan agar pengawasan dapat terlaksana di setiap bidang pekerjaan secara menyeluruh. Dengan adanya penambahan tenaga kerja di bagian pengawasan yang dapat *standby* di setiap bidang pekerjaan akan mengurangi kemungkinan-kemungkinan kecelakaan yang terjadi sewaktu-waktu. Pimpinan PT. Indo Acidatama Surakarta lebih memperketat pengawasan di setiap departemen maupun sub departemen untuk mengecilkan angka kekeliruan yang disebabkan *human error*. Selain itu pimpinan selalu memastikan karyawan telah menggunakan atribut kerja secara lengkap, memastikan peralatan keselamatan selalu tersedia. Sedangkan saran dari peneliti untuk karyawan PT. Indo Acidatama diharapkan karyawan PT. Indo Acidatama Surakarta hendaknya lebih menaati peraturan

dan melakukan pekerjaan sesuai kebijakan yang telah ditegaskan perusahaan. Karyawan hendaknya menyadari akan pentingnya keselamatan saat bekerja dengan memakai APD lengkap dan tepat meskipun sedang tidak ada pengawasan.

Meningkatkan kemampuan bekerja sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja. Meningkatkan kemampuan dalam bekerja salah satunya adalah bersikap disiplin dimulai dari hal sederhana yaitu tidak terlambat masuk kerja maupun pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan. Loyalitas dalam bekerja seperti menjaga nama baik perusahaan, berinisiatif melakukan hal-hal kecil tanpa menunggu perintah, dan memberikan kontribusi lebih dalam bekerja dapat meningkatkan prestasi kerja. Selain itu, karyawan yang masih kurang paham dengan standar kerja yang berlaku dalam perusahaan hendaknya untuk bertanya kepada atasan dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku karena perusahaan memiliki *treck record* kinerja atau catatan kinerja yang menilai segala kegiatan dan sikap karyawan selama bekerja di perusahaan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan, D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Herlina. (2017). Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Retail Bandung. *Jurnal Akuntansi Manajemen*, 1 (20), 3. Diperoleh pada 20 Desember 2019, dari <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net>
- Irawati, D., Rustono., & Farouk, U. (2018). *Effects of occupational health and safety culture on employees performance at Agility International Ltd., Semarang Branch. Jurnal JOBS*, 4 (2), 82. Diperoleh pada 21 Juni 2020, <https://jurnal.polines.ac.id>
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Margono, S. (2014). *Metode penelitian pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Murwaningsih, T. (2013). *Perencanaan dan pengawasan*. Cetakan Kesatu. Surakarta: UNSPress
- Nielwaty, E., Prihati, & Zuhdi. S. (2017). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Disperindag sub bidang pengawasan barang dan jasa Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 10 (1), 2. Diperoleh pada 16 Desember 2019, dari <https://media.neliti.com/media/publications/114895-ID-pengaruh-pengawasan-terhadap-kinerja-peg.pdf>
- Ningsih, R. (2014). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja. *JOM FEKON* 1(2), 3. Diperoleh pada 30 Mei 2020, dari <https://media.neliti.com/media/publications/33655-ID-pengaruh-pengawasan-disiplin-kerja-pendidikan-dan-pelatihan-terhadap-prestasi-ke.pdf>
- Paramita, C.C., & Wijayanti, A. (2012). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) APJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1 (1), 3-8. Diperoleh 30 Mei 2020, dari <https://ejournal.undip.ac.id>
- Ishak, R. (2015). Pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Bulango Utara Kabupaten Bone Bolango. *Kumpulan abstrak hasil penelitian Universita Negeri Gorontalo*, Hlm. 1. Diperoleh pada 21 Juni 2020, <https://repository.ung.ac.id>
- Pasaribu, S.E. (2017). Pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada dinas kebersihan, pertamanan dan pencegahan kebakaran Kota Padangsidempuan. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 1

(ISSN 2541-657X), 77.
Diperoleh 30 Mei 2020, dari
<http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/151>

Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 pengolahan data terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Siregar, S. (2014). *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Watoni, M.H. (2019). *The effect of occupational safety and health and work discipline on employee performance in the Environmental Services of Yogyakarta City*. *International journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 3 (2), 320. Diperoleh pada 21 Juni 2020, dari <https://jurnal.stie-aas.ac.id>