

“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN di PT. PLN AREA MALANG”

Disusun Oleh:

Nawang Kartikasari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

Jalan Watujumur 1 no.20A Malang

snawang440@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Area Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory research* untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh antar variabel yang diteliti. Pada penelitian ini digunakan metode sampel jenuh dengan menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sebagai sampel, didapatkan 70 sampel dalam penelitian ini. Proses pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jawaban yang diukur dengan skala likert, sedangkan analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif yang dibantu dengan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of the work safety and health variables on the performance of employees at PT. PLN Poor Area. This type of research is explanatory research to explain the relationships between variables that influence or researched. On the research methods used in this sample is saturated with the use of the entire population to serve as samples, obtained 70 samples in this research. The process of collecting data using questionnaires with answers as measured by the Likert scale, while data analysis using descriptive analysis techniques that helped with the program SPSS version 22. The results showed that the safety and health of work take effect directly on employee performance.

Keywords: safety, occupational health, employee performance.

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan faktor penting dalam setiap aktivitas organisasi. Karyawan merupakan sumberdaya yang penting bagi sebuah perusahaan, karena memiliki akal, tenaga, keinginan, pengetahuan, dan kreatifitas yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk menapai visi dan misi (Manullang, 2006).Perusahaan harus memiliki perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja anggotanya dengan membuat peraturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh anggota perusahaan, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan.

Tujuan dari dibuatnya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yakni untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) seharusnya menjadi prioritas utama dalam suatu perusahaan, namun sayangnya tidak semua perusahaan memahami akan arti pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan mengetahui bagaimana cara mengimplementasikannya dengan baik dalam lingkungan perusahaan.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam suatu perusahaan.

PT. PLN Persero Area Malang merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Perseroan (Persero) berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum sehingga mempunyai resiko bahaya yang ditimbulkan oleh listrikdikarenakan aktifitas yang berhubungan dengan listrik sangat berbahaya yang teranum dalam UU No 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, dengan diberlakukannya sanksi tegas kepada karyawan yang melakukan pelanggaran yaitu pinalti (sistem hukuman pinalti 10% dan penundaan kenaikan jabatan) bertujuan agar setiap karyawan mampu lebih hati-hati dan mengikuti sesuai prosedur,

Tahun 2017 PLN Persero Area Malang mendapat penghargaan dari Gubernur Jawa Timur yaitu Award Zero Accident, selain dari segi keselamatan dengan penerapan zero accident dari segi kesehatan PLN Persero Area Malang memberikan jaminan layanan kesehatan yaitu BPJS dan jaminan layanan KPS (Kartu PLN Sehat) diharapkan akan memberikan jaminan

keselamatan dan kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja maka akan tercipta tempat kerja yang naman dan sehat sehingga dapat menekan kemungkinan resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Menurut pendapat Leon C. Megginson *dalam* Mangkunegara (2004). Tujuan dari keselamatan kerja adalah:

- a) Melindungi keselamatan pekerja dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktifitas
- b) Menjamin keselamatan setiap orang yang berada ditempat kerja
- c) Sumber produksi terpelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien

Menurut Swasto (2011) variabel ini dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- a) Mesin yang dilengkapi dengan alat pengaman
Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya yang harus diperhitungkan keamanannya
- b) Pengatur penerangan dengan tepat
Ruang kerja yang memiliki ahaya terang atau redup
- c) Menyediakan secara cuma-cuma semua alat pelindung diri
Perlu adanya alat pelindung diri guna untk menjaga keselamatan para pekerja sewaktu bekerja
- d) Adanya pengawasan dan pemeliharaan alat-alat kerja.
Pengeekan kembali alat-alat sebelum atau sesudah pemakaian untuk menghindari kerusakan

KESEHATAN KERJA

Menurut pendapat Leon C. Megginson *dalam* Mangkunegara (2004) kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres, emosi atau

gangguan fisik. Hakikat dari kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Sebagai alat untuk menapai derajat kesehatan tenaga kerja dengan demikian dimaksudkan untuk kesejahteraan tenaga kerja
- b) Sebagai alat untuk meningkatkan produksi yang berdasarkan efisiensi dan produktifitas

Menurut Swasto (2011) variabel ini dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- a) Kebersihan lingkungan kerja
Kebersihan lingkungan kerja harus tetap terjaga seperti halnya ruang kerja yang kotor akan mengganggu kenyamanan saat bekerja
- b) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (berdebu, dan berbau tidak enak)
- c) Tersedianya fasilitas kesehatan (klinik)
Dengan adanya klinik di lingkungan tempat kerja akan menunjang aktifitas karyawan dalam bekerja
- d) Kesesuaian fasilitas kesehatan yang diberikan baik.
Seberapa baik fasilitas kesehatan yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan

KINERJA KARYAWAN

Kinerja menurut Mangkunegara (2005:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mejia, Gomez, dan Balkin (2004, p.222) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

a) Identifikasi

Proses menentukan faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.

b) Pengukuran

Proses sistem penilaian kinerja, pada proses ini pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimanapun termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu perusahaan harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki kesamaan tugas.

c) Manajemen

Proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa

depan untuk meningkatkan potensi karyawan di perusahaan yang bersangkutan.

Indikator dalam Kinerja menurut Mathis (dalam Robins, 2002) diukur dengan:

a) Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti target kerja yang telah terpenuhi, standart kerja yang telah ditentukan perusahaan

b) Kualitas Kerja

Diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan karawan seperti ketelitian, cekatan dan tuntas dalam mengerjakan suatu pekerjaan

c) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain seperti pekerjaan yang terselesaiakn tepat pada waktunya

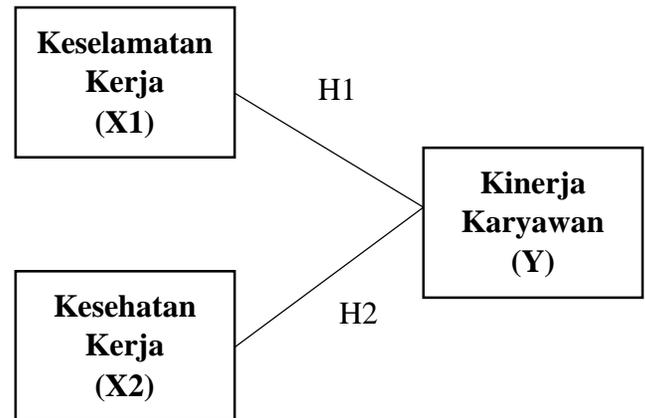
d) Efektifitas

Tingkat penggunaan sumberdaya orgganisasi (uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksut menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya

HIPOTESIS PENELITIAN

Gambar 1

Kerangka Hipotesa



Berdasarkan tinjauan latar belakang dan model konsep di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Keselamatan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H2 : Kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis linier berganda untuk menguji hipotesis Analisis linier berganda dapat digunakan apabila terdapat jumlah variabel independennya minimal 2 atau lebih Analisis regresi linier berganda bertujuan

untuk menguji pengaruh antara variable independen dan variabel dependen dirimuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : variabel bebas

X : variabel terikat

a : konstanta

b₁,b₂ : koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi terhadap variabel penelitian merupakan pendekatan perhitungan statistik sehingga menghasilkan output untuk menarik kesimpulan

Tabel 1

Nilai rata-rata variabel

No	Variabel	Mean Indikator
1	Keselamatan Kerja	4,38
2	Kesehatan Kerja	4,36
3	Kinerja Karyawan	4,25

Sumber : data primer diolah, 2018

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal

atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan test of normality dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* nilai $sig > 0.05$, maka data berdistribusi normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandar dized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,9541462
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,048
Kolmogorov-Smirnov Z		,776
Asymp. Sig. (2-tailed)		,583
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : data primer diolah, 2018

Dapat diketahui bahwa uji *Kolomorov Smirnov* menunjukkan bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* dikatakan signifikan jika nilai $> 0,05$ yaitu 0,776 . Dengan demikian, residual data berdistribusi normal

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.

Tabel 3

Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Keselamatan Kerja (X1)	0,665	1,503
Kesehatan Kerja (X2)	0,665	1,503

Sumber : data primer diolah, 2018

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel, yaitu lebih kecil dari 10, sehingga bisa diduga bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Linier Berganda

Tabel 4

Hasil Uji Linier Berganda

Variabel	B	T	Sig
Keselamatan Kerja (X1)	0,420	3,547	0,001
Kesehatan Kerja (X2)	0,264	2,233	0,029

Sumber : data primer diolah, 2018

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,420X_1 + 0,264X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan adalah variabel keselamatan kerja (X1) yang memiliki nilai koefisien regresi (beta) lebih besar dibandingkan variabel lainnya yaitu sebesar 0,420 dan variabel keselamatan kerja (X1) yang memiliki koefisien regresi terkecil yaitu 0,264

PEMBAHASAN PENELITIAN

- 1) Pengaruh Keselamatan terhadap Kinerja Karyawan
Terdapat Pengaruh yang signifikan dari keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan

(Y). Dari hasil uji statistik, keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki koefisien beta sebesar dan nilai hasil uji t hitung sebesar 3,547 dengan nilai *signifikan* sebesar 0,005. Nilai hasil uji t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,547 > 1,996$) dan nilai *signifikan* lebih kecil dari $\alpha = 0,1$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Pengaruh Kesehatan terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh yang signifikan dari kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji statistik, kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki koefisien beta sebesar 0,264 dan nilai uji t sebesar 2,233 dengan nilai *signifikan* sebesar 0,005. Nilai statistik uji t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,233 > 1,996$) dan nilai *signifikan* lebih kecil dari $\alpha = 0,1$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak

sehingga dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Area Malang. Kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik program keselamatan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik pelaksanaan program kesehatan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Saran

1. Bagi PT. PLN Area Malang

Berdasarkan hasil penelitian, indikator kualitas memiliki nilai rata-rata paling rendah. Salah satu faktor penyebab dari kurangnya

kualitas adalah target kerja yang belum terpenuhi dikarenakan karyawan PT. PLN Area Malang dalam memberikan penghargaan terkait dengan pencapaian target/standar yang telah ditentukan. Seharusnya PT. PLN Area Malang mulai menetapkan standart kerja, sehingga akan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Salah satu alternatif yang dapat dilakukan yaitu dengan membuat daftar karyawan dengan pencapaian kerja yang memenuhi standart perusahaan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk mencoba variabel independen lain yang masih terkait dengan sumber daya manusia seperti kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afrizal, Djamhur, dan Mohamad. 2017. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Vol 42 No 2

Arep, I dan H. Tanjung. 2004. *Pengembangan SDM*. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.

67
Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Barthos, Basir. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia "Suatu Pendekatan Makro"*. Cetakan kesembilan.

Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta Selatan: Salemba Empat

Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Bumi Aksara, Jakarta.

Hardoko. 2009. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Proyek Uji Coba Skala Penuh Jembatan Cable Stayed untuk Lalu Lintas Ringan*. Puslitbang Jalan dan Jembatan. Bandung.

Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta. BPFE-YOGYAKARTA

Malhotra, Naresh K. 2006. *Basic Marketing Research Decision-Making Approach Second Edition*. New Jersey: Prentice Hall International.

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi 11. ISBN.

- Mangkuprawira, S. Dan Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Manullang, Marihot. 2006. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Mathis, R. L dan John, H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mondy, R. Wayne dan Noe Robert M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Putri, Intan Deslinatika. 2017. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi.
- Ratih, dan Bambang.2017.Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Vol 42 NO 2
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumebr Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks
- Sari, Adyasti Andika. 2016. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. 2006. *Metode Penelitian Survei (Editor)*. Jakarta: LP3ES
- Sugiyono. 2006. *Metode Pnelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV: Alfabeta
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press
- PER.05/MEN/1996 pasal 1. Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja (SMK3).
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia. No. PER.05/MEN/1996
- Permenaker No.05 tahun 1996. Tentang audit Sistem Manajemen K3.
- Peter Wylie dan Dr. Mardy Grothe. *Karyawan Bermasalah “Kiat Meningkatkan Kinerja Mereka”*. Edisi kedua. Erlangga.