

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. PLN

Aswin Faizah¹, Bambang Sutikno², Sri Hastari³

^{1,2,3}Universitas Merdeka Pasuruan

e-mail: ¹pipindianita23@gmail.com, ²bambangtikno@gmail.com, ³sri.hastari@gmail.com

Abstrak

Sejauh ini tercatat ada kasus pada karyawan yang mengalami kecelakaan ditempat kerja, yang menyebabkan karyawan meninggal dunia, dan ada beberapa yang mengalami luka berat dan luka ringan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) UP Gondang Wetan Kabupaten Pasuruan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 60 pekerja lapang PT PLN (Persero) UP Gondang Wetan Kabupaten Pasuruan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Teknik sampling yang dipakai adalah metode *sampling jenuh*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif (signifikan) antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) UP Gondang Wetan Kabupaten Pasuruan. Nilai F_{hitung} sebesar 114,660 pada taraf signifikan $< 5\%$ (0,05), dengan sumbangan dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 80,1%, sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Masing-masing variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Dilihat dari thitung untuk variabel keselamatan sebesar 2,334 pada taraf signifikan $< 5\%$ dan thitung variabel persepsi pelanggan sebesar 2,334 pada taraf signifikan $< 5\%$.

Kata Kunci: Keselamatan, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda

Abstract

So far, there have been cases of employees who have experienced accidents at work, which have caused employees to die, and there have been some who suffered serious injuries and minor injuries. This study aims to examine and analyze the effect of occupational safety and health on employee performance at the PT PLN (Persero) UP Gondang Wetan office, Pasuruan Regency. Data collection was carried out through distributing questionnaires and carried out on 60 field workers of PT PLN (Persero) UP Gondang Wetan, Pasuruan Regency. Data analysis in this study used SPSS assistance. The sampling technique used is saturated sampling method. The results of this study indicate that there is a positive (significant) influence between occupational safety and health on employee performance at the PT PLN (Persero) UP Gondang Wetan office, Pasuruan Regency. The Fcount value is 114.660 at a significant level $< 5\%$ (0.05), with the contribution of occupational safety and health variables of 80.1%, the remaining 19.9% is influenced by other variables not disclosed in this study. Each independent variable has a partial effect on the dependent variable. Judging from the tcount for the safety variable of 2,334 at the significant level $< 5\%$ and the tcount for the customer perception variable of 2,334 at the significant level $< 5\%$.

Keywords: Safety, Occupational Health, Employee Performance, Multiple Linear Regression.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin, hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Hal yang krusial yang dapat dianggap sebagai tolak ukur dari keberhasilan manajemen sumber daya manusia adalah dalam hal kinerja, atau produktifitas karyawan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:67).

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah salah satu bentuk pemeliharaan sumber daya manusia, dalam hal ini pemeliharaan karyawan yang berarti mempertahankan karyawan agar tetap loyal terhadap perusahaan, meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan, meningkatkan rasa aman dan ketenangan jiwa karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta meningkatkan kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2009:206).

Keselamatan adalah suatu keadaan dalam lingkungan/ tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang- orang yang berada didaerah/ tempat tersebut baik orang tersebut pegawai / bukan pegawai dari organisasi kerja itu (Moenir, 2006:203). Kesehatan kerja adalah sebagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial (Manullang, 2000:87). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) seharusnya menjadi prioritas utama suatu perusahaan, namun sayangnya tidak semua perusahaan memahami arti pentingnya K3 dan mengetahui bagaimana cara mengimplementasikannya dengan baik dalam lingkungan perusahaan. Potensi kerugian perusahaan akibat lemahnya implementasi K3 sangat besar yaitu terganggunya proses produksi dan perbaikan alat produksi yang rusak karena kecelakaan kerja serta perusahaan kehilangan kesempatan mendapatkan keuntungan karena rendahnya kinerja karyawan. Tujuan dari dibuatnya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Program keselamatan dan kesehatan kerja telah menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya menjadi tanggung jawab bagian Departemen sumber daya manusianya saja, tetapi menjadi tanggung jawab semua pihak yang ada di dalam perusahaan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada kinerja dari para karyawannya. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dari perusahaan merupakan faktor yang akan membuat karyawan merasakan aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan tersebut meningkat dan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Setiap perusahaan memiliki strategi memperkecil atau bahkan menghilangkan kejadian kecelakaan dan penyakit kerja di kalangan karyawan sesuai dengan kondisi perusahaan (Jati, 2010:45).

Perusahaan Listrik Negara atau PT. PLN (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Perseroan (Persero) berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Berbagai upaya harus dilakukan perusahaan tersebut untuk menjamin keamanan dan kesehatan pekerja dengan mengadakan pelatihan dan pengawasan. Pekerja perlu meningkatkan pemakaian alat pelindung diri agar lebih optimal dan terciptanya suasana kerja yang sehat, aman dan nyaman. Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja pada Kantor PT PLN (Persero) UP Gondang Wetan Kabupaten Pasuruan tidak hanya berdampak pada karyawan akan tetapi juga berdampak pada perusahaan itu sendiri, sehingga itu sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan yang terjadi di tempat peneliti masih perlu diperhatikan untuk meningkatkan para pekerja lapang, namun masalah kesehatan karyawan tidak kalah penting karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kondisi fisik atau sehat tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila perusahaan memperhatikan kedua hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus lebih meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawannya agar kinerja karyawan lebih maksimal lagi. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat.

Hasil pra survey di PT.PLN (Persero) UP Gondang Wetan masih banyak ditemukan hal hal yang menyebabkan kinerja karyawan ini masih belum tercapai dengan maksimal, belum maksimalnya kinerja ini diindikasikan oleh beberapa aspek kinerja karyawan. Ditinjau dari aspek keamanan kerja yang paling jelas adalah masih terjadinya kecelakaan ditempat kerja. Kecelakaan tersebut terjadi karena kelalaian karyawan dalam menggunakan alat pelindung diri. Pada tahun 2019 terdapat kasus kecelakaan kerja yang mengakibatkan beberapa karyawan mengalami luka ringan akibat tersengat aliran arus listrik. Tingkat keamanan ditempat kerja masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin dalam menggunakan alat- alat pelindung diri, seperti masih adanya karyawan yang apabila dalam melakukan suatu pekerjaan tidak memakai helm dan sabuk pengaman. Kurang maksimalnya kinerja ini juga terlihat dari aspek sikap. Hal ini ditunjukkan oleh sikap tidak peduli karyawan akan tegangan listrik yang tinggi dan terjatuh dari atas tiang pada saat bekerja, sehingga dapat membahayakan dan merugikan karyawan lainnya.

Permasalahan yang muncul dalam aspek kinerja tersebut dipengaruhi oleh faktor keselamatan, karena berdasarkan hasil pra survey di lapangan para karyawan lapangan terlihat kurang antusias dalam pemakaian alat pelindung diri yang lengkap sesuai anjuran perusahaan. Selain keselamatan faktor kesehatan juga menjadi penyebab permasalahan aspek kinerja karyawan. Sejauh ini tercatat ada kasus pada karyawan yang mengalami kecelakaan ditempat kerja, yang menyebabkan karyawan meninggal dunia, dan ada beberapa yang mengalami luka berat dan luka ringan.

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan

Keselamatan adalah budaya keselamatan sesuai dengan kesamaan persepsi antara individu dalam organisasi (Glandon dan Litherland 2001). Menurut Glandon dan Litherland (2001) indikator dari pengukuran Keselamatan yaitu: (1) Dukungan dan Komunikasi, (2) Prosedur yang Adekuat, (3) Beban Kerja, (4) Alat Pelindung Diri, (5) Hubungan dengan Perusahaan, (6) Peraturan Keselamatan.

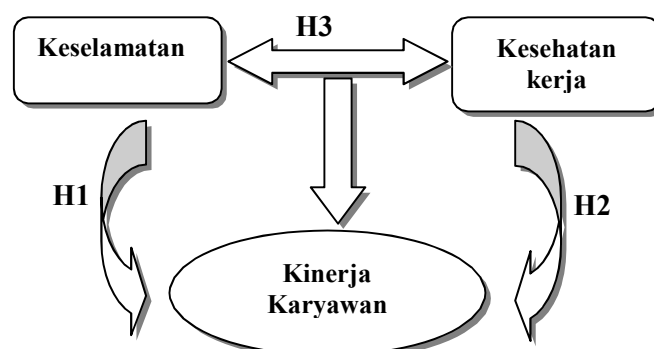
Kesehatan Kerja

Menurut Dessler (1997 : 316) Kesehatan kerja merupakan upaya perusahaan untuk memberikan rasa aman kepada karyawan terkait dengan aktivitas yang dilakukan diperusahaan. Hal itu menunjukkan bahwa jaminan atas kesehatan kerja merupakan upaya perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal diperusahaan. Menurut Dessler (1997 : 316) indikator kesehatan kerja terdiri dari : (1) Keadaan dan Kondisi Karyawan, (2) Lingkungan Kerja, (3) Perlindungan Karyawan

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Robbins, 2006). Menurut Robbins, (2006) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut : (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektivitas, (5) Kemandirian, (6) Komitmen kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Arikunto menjelaskan (2006:64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 1 tersebut, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1.

Ho : Keselamatan (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H1 : Keselamatan (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 2.

Ho : Keselamatan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

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

Hipotesis 3.

Ho : Kesehatan kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H1 : Kesehatan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi (*Population*) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2014 : 80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pekerja lapangan yang berkerja di kantor PT.PLN (Persero) UP Gondang Wetan Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 60 orang. Menurut Sugiyono (2014:81), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi." Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pekerja lapangan pada kantor PT.PLN (Persero) Up Gondang Wetan Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 60 orang. Mengacu dari pendapat Arikunto (2012:104) menyatakan bahwa, apabila terdapat populasi penelitian < 100 orang, maka penarikan sampel untuk responden dilakukan secara keseluruhan. Tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada kantor PT.PLN (Persero) UP Gondang Wetan Kabupaten Pasuruan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2016:85).

Analisis Data Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Menurut Azwar (2008:157), koefisien validitas itu kurang dari pada 0,50 dianggap sebagai tidak memuaskan. Dari uraian

tersebut, dapat disimpulkan bahwa: Jika nilai r hitung $> 0,50$, maka pernyataan valid dan Jika nilai r hitung $< 0,50$, maka pernyataan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:132). Kriteria pengujian sebagai berikut: Jika nilai $\alpha > 0,60$, maka pernyataan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi linier berganda agar hasil yang diperoleh dalam persamaan regresi memiliki sifat Best Linier Unbiased Estimator (BLUE). Uji Asumsi klasik antara lain yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linearitas.

UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Uji analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X) hal ini adalah variasi dan kualitas produk dengan variabel terikat (Y) yang dalam hal ini adalah keputusan pembelian. Adapun bentuk hubungan variabel X dan variabel Y dapat dirumuskan menurut Sugiyono (2008:270) adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menurut Ghozali (2011:97) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji F

Uji F menurut Ghozali (2011:98) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama – sama terhadap variabel dependen dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel anova. Uji parsial (t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji T

Ghozali (2011:98) menjelaskan bahwa uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen dengan level of significance 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada uji validitas, diketahui bahwa dari pertanyaan yang diajukan kepada responden, diperoleh semua pertanyaan valid karena r hitung $> r$ tabel, untuk sampel sebanyak 60 orang, yaitu 0,2542. Dari hasil reliabilitas diatas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha cukup besar yaitu diatas 0,60. Dengan demikian masing – masing variabel dari kuesioner dalam penelitian dinyatakan valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi linier berganda agar hasil yang diperoleh dalam persamaan regresi memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE).

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan *one sample kolmogorov smirnov test*.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Nilai Signifikan	Keterangan
0,083	Berdistribusi Normal

Sumber: lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai kolmogrov-smirnov sebesar 0,107. Serta dapat diketahui bahwa nilai Unstandardized Residual memiliki nilai asymp. Sig. 0,083 yang artinya lebih dari 0,05 dan ini mengartikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

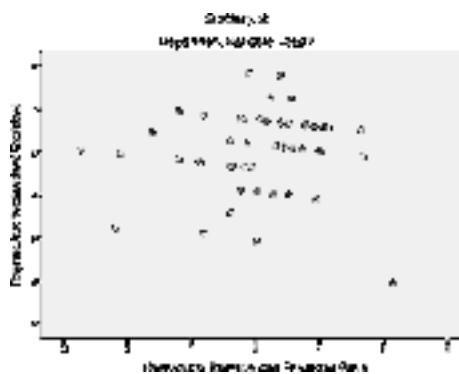
Variabel	Tolerance	VIF
Keselamatan (X1)	0,879	1,137
Kesehatan Kerja (X2)	0,879	1,137

Sumber: lampiran output SPSS

Tabel di atas bahwa didapat nilai VIF keselamatan (X1) sebesar $1,137 < 10$ dan kesehatan kerja sebesar $1,137 < 10$. Nilai toleransi pada keselamatan sebesar $0,879 > 0,01$ dan kesehatan kerja sebesar $0,879 > 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada kedua variabel tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain yang bersifat tetap.



Gambar.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: lampiran output SPSS

Analisis jika ada pola yang jelas secara titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya gambar plot di atas terbebas dari heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan metode analisis ini dengan alasan untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X) hal ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja dengan variabel terikat (Y) yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Konstanta	7,995
Keselamatan (X1)	0,249
Kesehatan Kerja (X2)	2,142

Sumber: Lampiran output SPSS

Tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda variabel keselamatan (X₁) dan variabel kesehatan kerja (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan

(Y) yang terbentuk sebagai berikut: $Y = 7,995 + 0,249 X_1 + 2,142 X_2 + e$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap variabel kinerja karyawan.
- Koefisien variabel keselamatan memberikan nilai sebesar 0,249 yang berarti bahwa jika keselamatan semakin banyak dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien variabel kesehatan kerja memberikan nilai sebesar 2,142 yang berarti bahwa jika kesehatan kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja) akan diikuti oleh

variabel terikat (kinerja karyawan) pada proporsi yang sama. Dari hasil pengujian analisis diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,801. Artinya bahwa 80,1% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu keselamatan (X1) dan kesehatan kerja (X2), sedangkan sisanya (100%-80,1% = 19,9%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji Simultan (F)

Ghozali (2011:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama – sama terhadap variabel dependen dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel anova.

Tabel 4. Hasil Uji F

Ftabel	Fhitung	Sig.	Keterangan
1,53	114,660	0,000	Signifikan

Sumber: Lampiran output SPSS

Tabel diatas dapat dilihat bahwa uji simultan ini menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 114,660 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai F_{tabel} untuk model regresi diatas adalah sebesar 1,53. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) secara bersama - sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Parsial (t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2011:98) uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen dengan *level of significance* 5%.

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	Standardized Coefficients Beta	thitung	ttabel	Sig.	Keterangan
Keselamatan (X1)	0,147	2,334	1,67065	0,005	Signifikan
Kesehatan Karyawan (X2)	0,833	13,221	1,67065	0,000	Signifikan

Sumber: Lampiran output SPSS

a. Pengaruh keselamatan terhadap kinerja karyawan

Dari tabel diatas terlihat bahwa pengujian hipotesis keselamatan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,334 > 1,67065 dengan taraf signifikansi tersebut 0,005 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini keselamatan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari tabel diatas terlihat bahwa pengujian hipotesis kesehatan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 13,221 > 1,67065 dengan taraf signifikansi tersebut 0,000 < 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini kesehatan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Keselamatan (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis pertama mengenai Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 114,660 lebih besar dari F_{tabel} 1,53 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan menurut para pegawai lapang PT PLN (Persero) UP Gondang Wetan Kabupaten Pasuruan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Dari analisis deskriptif dapat dilihat hasil penelitian variabel Kinerja Karyawan terdapat 23% responden menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 62%, dan responden yang menyatakan biasa saja sebanyak 15% dengan nilai rerata sebesar 239,5 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap Kinerja Karyawan yang cukup tinggi pada PT PLN (Persero) UP Gondang Wetan Kabupaten Pasuruan. Kinerja Karyawan sangat didukung oleh X1 dan X2 yang dilakukan oleh perusahaan yang mendapat tanggapan dari para pegawai lapang yang baik.

Pengaruh Variabel Keselamatan (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ketiga mengenai pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,334 > t_{tabel} 1,67065 dengan taraf signifikansi tersebut 0,005 < 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Keselamatan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan pada PT PLN (Persero) UP Gondang Wetan Kabupaten Pasuruan,

sudah menerapkan SOP keselamatan dalam meminimalisir jumlah kecelakaan kerja saat pegawai lapang bekerja. Dari analisis deskriptif hasil penelitian variabel Keselamatan terdapat 20% responden menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 70%, dan responden yang menyatakan biasa saja sebanyak 10%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penilaian terhadap Keselamatan yang cukup tinggi pada PT PLN (Persero) UP Gondang Wetan Kabupaten Pasuruan. Sehingga nilai rerata variabel X1 menunjukkan kategori baik dengan nilai rerata 227,2 hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan yang selama ini dilakukan terhadap para pegawai lapang mendapat respon yang baik dalam menunjang Kinerja Karyawan. Menurut Daryanto (2003:20) Keselamatan adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja, lingkungan kerja, serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Pengaruh Variabel Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian selanjutnya mengenai Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 13,221 > t_{tabel} 1,67065 dengan taraf signifikansi tersebut 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan pada PT PLN (Persero) UP Gondang Wetan Kabupaten Pasuruan, kesehatan kerja merupakan faktor terpenting bagi karyawan dalam menunjang Kinerjanya. Dari analisis deskriptif hasil penelitian variabel Kesehatan Kerja terdapat 22% responden menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 64%, dan responden yang menyatakan biasa saja sebanyak 14% dengan nilai rerata sebesar 0,240 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap Kesehatan Kerja yang cukup tinggi pada para pegawai lapang PT PLN (Persero) UP Gondang Wetan Kabupaten Pasuruan. Menurut Mathis dan Jackson (2002:245) kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data primer yang diperoleh yang sudah Valid dan Realibel dan memenuhi asumsi klasik serta hasil analisis regresi maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis deskriptif, dapat disimpulkan bahwa masing – masing indikator keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki penilaian dalam kategori yang baik, hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang selama ini dilakukan oleh para pekerja lapang mendapatkan respon yang baik dalam menunjang penelitian ini.
2. Dari hasil uji secara simultan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 114,660 lebih besar dari F_{tabel} 1,53 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Rerata variabel Y menunjukkan kategori baik dengan nilai rerata 239,5.
3. Uji secara parsial menghasilkan pengaruh Keselamatan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis Keselamatan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,334 lebih besar t_{tabel} 1,67065 dengan taraf signifikansi tersebut 0,005 lebih kecil 0,05. Dan nilai rerata variabel X1 menunjukkan kategori baik dengan nilai rerata 227,2.
4. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis Kesehatan Kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 13,221 lebih besar t_{tabel} 1,67065 dengan taraf signifikansi tersebut 0,000 lebih kecil 0,05 Dan nilai rerata variabel X2 menunjukkan kategori baik dengan nilai rerata 0,240.
5. Pengaruh model dalam penelitian ini sebesar 80,1%. sedangkan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu : (1) Bagi perusahaan. Terkait variabel Keselamatan yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, pihak perusahaan hendaknya untuk lebih meningkatkan SOP yang lebih baik lagi, agar mampu menciptakan rasa aman dan nyaman kepada para pegawai lapang yang berpengaruh terhadap Kinerjanya. Peningkatan SOP Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap para pegawai lapang yang sangat baik untuk menunjang Kinerja Karyawan. Bukan hanya untuk peningkatan SOP saja, tetapi juga dengan adanya hubungan komunikasi yang baik serta dukungan antara supervisor dengan karyawan juga harus lebih di tingkatkan, agar dapat saling melengkapi dalam hal penyampaian informasi yang *update* terkait hal – hal yang akan dilakukan oleh para pekerja lapang. (2) Terkait variabel Kesehatan Kerja yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ditetapkan oleh PT PLN (Persero) UP Gondang Wetan sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan keadaan dan kondisi karyawannya saat beraktivitas saat bekerja, kemudian lingkungan kerja yang positif akan membangun semangat kerja yang

positif pula bagi karyawan. Jika perusahaan menyediakan perlindungan maupun fasilitas yang memadai, dan juga memberikan tunjangan atau reward pada karyawan sehingga semangat kerja karyawan semakin tinggi. Dan juga pemberian jenjang karir yang jelas akan mendorong karyawan melakukan pekerjaan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. (3) Peneliti selanjutnya. Untuk lebih sempunanya model yang didapat dalam menaikkan Kinerja Karyawan maka penulis menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel independent lain yang akan mendukung peningkatan model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Daryanto, D. 2003. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bengkel. Jakarta: PT. Bima Adiaksara Dan PT Rineka Cipta.
- Dharma, Surya. 2002. Paradigma Baru : Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Amara Books.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Ghozali, Imam. 2002. Statistik Non Parametrik: Teori dan Apikasi dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi kelima. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Saydam. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CV.Andi.
- Gunawan dan Waluyo. 2015. Risk Based Behavioral Safety. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Handoko, T.Hani. 2000. Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P.2009. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. Metodelogi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE.
- Iqbal, Hasan. 2006. Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Jakarta : Bumi Aksara
- Lambrie, Irianto. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: LaksBang Preesindo.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad. 2004. Survei Diagnosa Organisasional. BP UNDIP : Semarang.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat
- Mathis, Robert L dan John H.Jacson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama Salemba Empat. Jakarta.
- Moehertonono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bandung:Ghalia Indonesia Mondy, R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Pasalog, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik, Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

