

Hubungan Antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Frisian Flag (Plant Pasar Rebo), Jakarta

Dedy Syahyuni

Program Studi Sekretari

Akademi Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta

Jl. Jatiwaringin Raya No. 18 Jakarta Timur

Email : dedy.ddn@bsi.ac.id

Abstract – *Work health and safety is one of important thing that every company need to take concern, especially if they have employee that work with big machine and more specific for employee that work in production department. When employees work with big or large machine or dangerous raw material, the work accident can be happen. When it happens, it will give an impact on the loss for the company. The company can minimalize loss by using work health dan safety management. With good work health and safety management, company will be able to improve the performance of employee. The other impacts in on decrease in the number of accidents of work. This paper try to analyze the relationship between two variable (work health and safety with performance) and the respondents are employee from PT Frisian Flag (plant Pasar rebo). Form the calculation of the obtain result: There is a positive relation between two variables (work health and safety with performance) with correlation 0,583 and R square 34 %.*

Keywords - production, work performance, work safety

I. PENDAHULUAN

Dalam pekerjaan khususnya para pekerja yang bekerja di bagian atau pekerjaan yang berhubungan dengan alat berat atau alat khusus, biasanya para pekerja memiliki keragu - ragan dalam pekerjaannya, mengingat begitu banyak faktor yang mungkin timbul sehingga dapat terjadi kecelakaan kerja dalam proses kerja. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena banyak sebab seperti: alat yang tidak tepat peruntukannya, prosedur kerja dan penggunaan alat yang tidak tepat, kelengkapan dan peralatan keselamatan yang tidak memadai dan mungkin karena kelalaian dari para pengguna baik yang secara langsung atau tidak langsung dalam proses pengerjaan.

Pekerjaan yang paling banyak memakai alat berat atau khusus adalah pada bagian proses produksi. Pada proses produksi, hampir dapat dipastikan bahwa setiap pekerjaan membutuhkan peralatan dan perlengkapan yang spesifik. Mulai dari pengadaan bahan baku, penyimpanan digudang, pengecekan bahan baku, proses produksi, pengecekan kualitas produksi, pengepakan, dan penyimpanan kembali pada gudang.

Semakin komplek suatu pekerjaan dalam memproduksi barang maka akan membutuhkan banyak hal yang harus diperhatikan dalam keselamatan dan kesehatan kerja. Begitu pula dengan pekerjaan dalam bagian produksi yang berhubungan dengan bahan baku yang spesial seperti bahan kimia, besi dan lain sebagainya. Tidak jauh berbeda pula dengan pekerjaan yang

memakai alat berat baik yang berjalan seperti ban berjalan, truk dan atau alat berat yang tidak berjalan seperti mesin press atau mesin pengepakan produk. Semakin berat pekerjaan dan semakin tinggi resiko dari pekerjaan akan membuat para pekerja menjadi semakin ragu atau bahkan memiliki rasa takut akan keselamatan dan kesehatan mereka. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sehingga para karyawan dapat terbantu dalam pekerjaannya. Apabila perusahaan tidak peka atas kegelisahan dari para karyawan ini, biasanya akan terjadi penurunan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Hal terjadi karena para karyawan menjadi tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik, dengan kata lain akan terjadi penurunan kinerja.

Apabila terjadi penurunan kinerja maka biasanya akan terjadi dampak yang buruk bagi perusahaan baik dampak buruk dalam jangka pendek bahkan bisa juga dampak buruk dalam jangka panjang. Dampak buruk jangka pendek biasanya akan terjadi peningkatan angka kecelakaan kerja, tidak efisien dalam penggunaan bahan baku, pemborosan penggunaan mesin dan waktu kerja sehingga akan berdampak pada kerugian jangka panjang seperti naiknya ongkos produksi dan penurunan pendapatan perusahaan. Selain dua hal tersebut, kerugian jangka panjang yang mungkin terjadi adalah menurunnya kualitas produk yang dihasilkan dan lambat laun akan menurunkan kepercayaan konsumen akan kualitas barang yang ditawarkan dan pada akhirnya adalah pada penurunan pendapatan perusahaan secara besar besaran dan

bahkan dapat berdampak pada kerugian besar yang berujung pada pailit.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai dalam tulisan ini adalah analisa kuantitatif, yang mencoba memaparkan hubungan antara variable keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja. Perhitungan dalam tulisan ini menggunakan aplikasi SPSS versi 21 dengan bantuan *Microsoft Excel*. Responden dalam tulisan ini berjumlah 57 orang karyawan. Selain dari itu tulisan ini juga menampilkan hasil penelitian terdahulu untuk menambah lengkapnya pembahasan. Fenomena yang disampaikan juga sesuai dengan kaidah teori yang berlaku. Data diperoleh berdasarkan hasil sebar kuisisioner dan kajian dari beberapa sumber literatur pustaka baik dari buku atau dari jurnal ilmiah sebagai bahan acuan juga hasil observasi penulis. Hasil dari penelaahan selanjutnya di interprestasikan secara deskriptif. Untuk lebih jelasnya berikut adalah metode penelitian yang dipakai penulis:

1. Studi Literatur

Studi literatur dilakukan dengan membaca buku literatur tentang budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, manajemen dan organisasi, selain itu juga melakukan rujukan elektronik dari internet.

2. Observasi

Observasi dilakukan dalam bentuk observasi non perilaku yaitu dengan mengambil data-data dari kuisisioner dan mengolahkannya dengan bantuan SPSS. Selain dari itu penulis juga mengambil bahan terdapat di internet baik dari situs yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kinerja karyawan baik dari dalam negeri dan dari luar negeri, kemudian menganalisa data tersebut.

Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam (Widodo, 2015) “Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi kerja yang terbebas dari ancaman bahaya yang mengganggu proses aktivitas dan mengakibatkan terjadinya cedera, penyakit, kerusakan harta benda, serta gangguan lingkungan”.

Menurut Mangkunegara dalam (Widodo, 2015), “Keselamatan dan kesehatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera”.

Sedangkan menurut Ridley dalam (Widodo, 2015), “Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi

masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut”.

Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Prasetyo dalam (Widodo, 2015), K3 bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja (*zero accident*). Penerapan konsep ini tidak boleh dianggap sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang menghabiskan banyak biaya (*cost*) perusahaan, melainkan harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang yang memberi keuntungan yang berlimpah pada masa yang akan datang.

Menurut (Widodo) “Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek”.

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut (Ramli, 2010) Sistem Manajemen K3 merupakan konsep pengelolaan K3 secara sistematis dan komprehensif dalam suatu sistem manajemen yang utuh melalui proses perencanaan, penerapan, pengukuran dan pengawasan. Pendekatan sistem manajemen K3 telah berkembang sejak tahun 80an yang dipelopori oleh pakar K3 seperti James Tye dari *British Safety Council* dan Petersen, Frank Birds dan lainnya.

Menurut Kepmenaker No. 05 Tahun 1996 dalam (Ramli, 2010), Sistem Manajemen K3 adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman efisien dan produktif.

Menurut (Sedarmayanti, 2007) dalam penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, organisasi wajib melaksanakan ketentuan sebagai berikut:

1. Menetapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dan menjamin komitmen terhadap penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Merencanakan pemenuhan kebijakan tujuan dan sasaran penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan mencapai kebijakan, tujuan, sasaran, keselamatan dan kesehatan kerja.

4. Mengukur, memantau, dan mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
5. Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.

Melihat arti penting dari manajemen keselamatan dan kesehatan kerja ini maka (Widodo, 2015) mengutarakan "Memiliki Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi ini, sudah merupakan suatu keharusan untuk sebuah perusahaan dan telah menjadi peraturan terutama pada proyek konstruksi.

Tujuan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut (Ramli, 2010) Tujuan sistem manajemen K3 tersebut dapat digolongkan sebagai berikut:

1. Sebagai alat ukur kinerja K3 dalam organisasi
Sistem Manajemen K3 digunakan untuk menilai dan mengukur kinerja penerapan K3 dalam organisasi. Dengan membandingkan pencapaian K3 organisasi dengan persyaratan tersebut, organisasi dapat mengetahui tingkat pencapaian K3.
2. Sebagai pedoman implementasi K3 dalam organisasi
Sistem Manajemen K3 dapat digunakan sebagai pedoman atau acuan dalam mengembangkan sistem manajemen K3.
3. Sebagai dasar penghargaan (*awards*)
Sistem manajemen K3 juga digunakan sebagai dasar untuk pemberian penghargaan K3 atas pencapaian kinerja K3. Penghargaan K3 diberikan atas pencapaian kinerja K3 sesuai dengan tolak ukur masing-masing. Karena bersifat penghargaan, maka penilaian hanya berlaku untuk periode tertentu.
4. Sebagai sertifikasi
Sistem manajemen K3 juga dapat digunakan untuk sertifikasi penerapan manajemen K3 dalam organisasi.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2015) Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.

7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Lebih lanjut (Mangkunegara, 2015) mengatakan, usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
2. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
3. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
4. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
5. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
6. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

Pengertian Kinerja

Menurut (Wibowo, 2013) Kinerja dipandang sebagai proses pekerjaan dan kinerja merupakan suatu proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Sedangkan menurut (Sudarmanto, 2009) menyimpulkan bahwa : Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian, kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia.

Pengukuran Kinerja dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sudarmanto, 2009) Membicarakan kinerja akan selalu terkait dengan ukuran atau standar kinerja. Ukuran atau standar kinerja terkait dengan parameter – parameter tertentu atau dimensi yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja.

Menurut (Suwanto, 2014) Faktor – faktor yang menentukan kinerja karyawan (yakni kemampuan dan pengalaman), dipengaruhi oleh praktik – praktik HR (*Human Resource*) dan lingkungan kerja

Penilaian Kinerja

Menurut (Dessler, 2010) Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan / atau di masa lalu *relative standar* kinerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan

memahami apa standar kinerja mereka, dan juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.

Lebih lanjut menurut (Dessler, 2010) Terdapat beberapa alasan yang dipakai perusahaan untuk menilai kinerja karyawan :

1. Penilaian harus memainkan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen kinerja perusahaan.
2. Penilaian memungkinkan atasan dan bawahan menyusun rencana untuk mengoreksi semua kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan untuk menegaskan hal-hal yang telah dilakukan dengan benar oleh karyawan.
3. Penilaian harus melayani tujuan perencanaan karir dengan memberikan kesempatan meninjau rencana karir karyawan dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahannya secara spesifik.

Lebih lanjut (Dessler, 2010) menyatakan bahwa proses penilaian kinerja terdiri dari tiga tahap yaitu:

1. Pendefinisian Pekerjaan
Memastikan bahwa perusahaan dan karyawan setuju dengan standar dan kewajibannya.
2. Menilai Kinerja
Membandingkan kinerja sesungguhnya dari karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Manajer secara umum melakukan penilaian sendiri dengan bantuan asumsi awal dan metode formal.
3. Memberikan Umpan Balik
Pihak atasan dan karyawan yang dinilai mendiskusikan kinerja dan kemajuan karyawan yang dinilai dan mengembangkan rencana untuk pengembangan apa pun yang dibutuhkan.

Jenis - Jenis Penilaian Kinerja

Menurut (Rivai, 2011) jenis - jenis penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Penilaian hanya oleh atasan.
 - a. Cepat dan langsung
 - b. Dapat mengarah ke distrorsi karena pertimbangan - pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini : atasan dan atasannya lagi bersama sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai:
 - a. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri.
 - b. Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian oleh kelompok staf : atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir
4. Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer

yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.

- a. Memperluas pertimbangan yang ekstrim
 - b. Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab
 - c. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
 - d. Membawa suatu pikiran yang tetap kedalam satu penilaian lintas sektor yang besar.
5. Penilaian oleh bawahan dan sejawat
 - a. Mungkin terlaui subjektif
 - b. Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain

Metode Penilaian Kinerja

Menurut (Rivai, 2011), Teknik - teknik penilaian kinerja meliputi :

1. Skala peringkat (*Rating Scale*)
2. Daftar pertanyaan
3. Metode catatan prestasi
4. Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Methode*)
5. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*)
6. Skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchored Rating Scale*)
7. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*)
8. Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*)
9. Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*)

Indikator Kinerja

Menurut (Dessler, 2010) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan.
4. Kepercayaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya.
5. Ketersediaan adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat / jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.
6. Kebebasan adalah sejauhmana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui tulisan ini, penulis mencoba menghubungkan peran keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan manufaktur. Penulis mencoba memaparkan hubungan dan pengaruh diantara kedua variable tersebut. Terdapat dugaan sementara bahwa ada hubungan dan pengaruh antar keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan pada perusahaan.

Dalam industri manufaktur, dimana mereka menggunakan berbagai macam alat produksi termasuk mesin besar dalam proses pembuatan produk atas jasa, kecelakaan kerja merupakan hal yang sangat umum terjadi. Meski demikian kecelakaan bukan hal dapat dianggap hal yang biasa atau hal yang wajar. Kecelakaan kerja bukan hal yang biasa terjadi karena konsekuensi dari proses produksi akan tetapi kecelakaan kerja merupakan gambaran dari ketidaksiapan industri atau perusahaan dalam proses produksi yang mereka jalankan.

Hal ini terjadi karena kecelakaan kerja terjadi karena adanya kesenjangan antara kenyataan minimnya keharusan kepemilikan atas kemampuan dasar yang harus dimiliki perusahaan dalam proses produksi dengan kemampuan atau kesiapan perusahaan dalam menjalankan fungsinya sebagai entitas yang memproduksi barang atau jasa dengan kualitas prima dan pihak sebagai lembaga yang harus melindungi para karyawannya.

Dengan adanya kecelakaan kerja yang terjadi dalam proses produksi maka hal tersebut dapat menggambarkan ketidak mampuan perusahaan dalam menjalankan proses produksi sebagaimana mestinya. Selain dari itu kecelakaan kerja menggambarkan ketidakmampuan perusahaan dalam melindungi para karyawannya. Semakin tinggi angka kecelakaan kerja maka dapat dikatakan semakin tidak kompetennya perusahaan dalam menjalankan fungsinya.

Selain dari itu angka kecelakaan yang tinggi dapat berakibat buruk bagi perusahaan. Beberapa dampak diantaranya adalah pada produktivitas yang menurut, kualitas produk yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, in-efisiensi kerja, tingkat stress kerja, beban kerja yang tinggi, ketidakpuasan kerja dari para karyawan dan kinerja karyawan yang menurun.

Kecelakaan kerja mau tidak mau akan berdampak pada produktivitas kerja yang terganggu, hal ini terjadi bila terjadi kecelakaan kerja mau tidak mau proses produksi akan terganggu beberapa saat dan hal ini dapat dikatakan sebagai pemborosan kerja. Semakin lama proses produksi terganggu maka semakin besar kerugian yang harus ditanggung perusahaan. Selain dari produktivitas yang terganggu, kualitas produk mau tidak mau juga akan mendapatkan dampaknya seperti berkurangnya fungsi pengawasan mutu, defiasi

mutu keluaran produk yang cukup tinggi dan lain sebagainya. Kecelakaan kerja juga berdampak pada in-efisiensi dari proses produksi seperti terjadinya penyesuaian jadwal produksi, persiapan ulang dari proses produksi yang tertunda, pencarian juga pengaturan ulang karyawan sehingga berdampak pada bagian yang lain dan lain sebagainya. Kesemuanya ini sekali lagi akan berdampak pada turunnya pendapatan perusahaan.

Selain beberapa hal diatas yang berhubungan dengan perusahaan sebagai sebuah organisasi, kecelakaan kerja jugaberdampak pada diri para karyawan. Karyawan yang didalam perusahaannya atau lingkungan kerjanya sering terjad kecelakaan kerja maka cepat atau lambat akan memberikan dampak pada psikologis para karyawan. Karyawan akan merasakan stress kerja. Karyawan akan merasakan adanya bahaya yang mengancam dalam setiap bagian dari proses produksi sehingga karyawan menjadi tidak tenang dan bahkan karena tidak tenang tersebut maka tidak tertutup kemungkinan dapat terjadi kecelakaan kerja yang baru.

Kecelakaan kerja yang terjadi pada salah satu karyawan lambat laun dan mau tidak mau akan berdampak bagi karyawan yang lain, mengingat proses produksi tidak dapat berhenti dalam waktu yang lama. Karyawan yang tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya karena kecelakaan kerja mau tidak mau harus digantikan oleh karyawan lain sehingga akan terjadi beban kerja tambahan bagi karyawan yang lain. Beban kerja tambahan tersebut adalah hal yang tidak dapat terelakan bagi perusahaan akan bukan hanya itu saja, dilain pihak para karyawan juga akan mendapatkan beban kerja yang tinggi. Stress kerja dan beban kerja ini secara sederhana dapat dikategorikan sebagai beban dalam lingkungan kerja.

Menurut (Mahardiani) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,422 yang berarti hubungan antara keduanya adalah cukup kuat. Hasil uji determinasi antara Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 17,8%, ini berarti 17,8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik. Dari penelitian ini dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja jadi secara tidak langsung terlihat bahwa secara tidak langsung keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Beban kerja selain mempengaruhi kinerja secara tidak langsung karena sebagai salah satu penyebab terciptanya lingkungan kerja fisik yang buruk juga merupakan penyebab turunnya kinerja secara langsung, setidaknya menurut hasil penelitian Adityawarman dan rekan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan (Adityawarman) yang menggunakan teknik analisis statistika *Structural Equation*

Modelling, didapatkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil sebar kuisisioner yang dilakukan didapatkan bahwa semua point pertanyaan adalah valid sedangkan hasil pengukuran reabilitas didapatkan sebagai berikut:

Table hasil uji Reabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Kesimpulan
1	K3 (X)	0,913	Reliabel
2	Kinerja	0,895	Reliabel

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa koefisien realibilitas variabel keselamatan dan kesehatan kerja adalah 0,913 dan variable kinerja adalah 0,895. Oleh karena itu, keseluruhan *item* pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian telah reliabel sesuai dengan uji realibilitas. Dilihat dari kriteria kedua variabel tersebut termasuk kategori tinggi.

Dari hasil perhitungan validitas dan reabilitas tersebut, perhitungan dilanjutkan dengan menghitung korelasi untuk menghitung seberapa besar hubungan diantara dua variable diatas dan dari perhitungan yang menggunakan bantuan SPSS versi 21 didapatkan hasil sebagai berikut:

Table hasil uji korelasi

Correlations

		K3	Kinerja
K3	Pearson Correlation	1	.583**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
Kinerja	Pearson Correlation	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan diatas (baris *Pearson Correlation*) dapat terlihat angka 0.583 atau disebut juga dengan ($r= 0,583$). Dari hasil uji Korelasi antara kedua variabel tersebut termasuk kategori sedang.

Dari hasil perhitungan ini maka dapat dikatakan bahwa memang ada hubungan diantara variable keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan pada perusahaan. Oleh karena itu

hipotesa penulis diterima. setelah menghitung korelasi antar variable penulis juga melakukan uji determinasi. Dari hasil perhitungan uji korelasi didapatkan hasil :

Hasil perhitungan uji Determinasi

Model Summary

	Change Statistics				
	Std. Erro	Adjusted R Square	Square Multiple Correlation	Change in F	Change in df
1	.340	.328	5.16	.340	28.37
			1		1

a. Predictors: (Constant), K3

Dalam uji determinasi didapatkan bahwa terdapat interaksi diantara variable bebas (keselamatan dan kesehatan kerja) dengan variable terikat (kinerja). Nilai Koefisien determinan dari dua variabel tersebut adalah 0,340 ($r^2 = 0.340$) yang artinya variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki kontribusi sebesar 34 % terhadap variabel kinerja sedangkan sisanya atau 66 % dipengaruhi oleh variabel yang lain dan perlu penelitian lanjutan untuk mengetahuinya. Dari hasil ini dilihat bahwa tidak hanya keselamatan dan kesehatan kerja saja yang memberikan kontribusi kepada terciptanya kinerja akan tetapi kinerja juga dipengaruhi oleh faktor yang lain dan hal ini memerlukan penelitian lanjutan sehingga dapat terlihat secara menyeluruh.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas maka didapatkan beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Dari hasil perhitungan yang penulis lakukan, terdapat hubungan secara positif antara variable keselamatan dan kesehatan kerja dengan variable kinerja karyawan.
2. Hubungan diantara kedua variable tersebut cukup baik yaitu dalam kategori sedang (0,583). Hal ini terlihat dari hasil uji korelasi dengan menggunakan SPSS versi 21
3. Dalam uji determinasi didapatkan bahwa terdapat interaksi diantara variable bebas (keselamatan dan kesehatan kerja) dengan variable terikat (kinerja).
4. Nilai Koefisien determinan dari dua variable tersebut adalah 0,340 yang artinya variabel

keselamatan dan kesehatan kerja memiliki kontribusi sebesar 34 % terhadap variabel kinerja sedangkan sisanya atau 66 % dipengaruhi oleh variabel yang lain dan perlu penelitian lanjutan untuk mengetahuinya.

REFERENCES

- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ke Sepuluh)*. Jakarta: PT Indeks.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ramli, S. (2010). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: PT Dian Rakyat.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Teori , Dimensi pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Suwarto. (2014). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Wibowo. (2013). *manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembang Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

PROFIL PENULIS

Dedy Syahyuni lahir di Jakarta pada tahun 1973 dan menyelesaikan pendidikan di Jakarta. Lulus dari SMAN 8 Jakarta tahun 1992 lalu menyelesaikan jenjang Strata 1 jurusan Adminitrasi Negara dari Faktutas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Universitas Nasional - Jakarta), Strata 1 Jurusan Manajemen dari Fakultas Ekonomi (Universitas Satyagama – Jakarta) dan mengambil Strata 2 (Magister Manajemen) dari Universitas Krisnadwipayana – Jakarta. Mulai mengajar di Bina Sarana Informatika dari tahun 2000 sampai sekarang. Salah satu tulisan yang pernah dibuat berjudul Peran Kepemimpinan dalam Kepuasan Kerja Karyawan pada Sebuah Perusahaan yang diterbitkan di jurnal Widya Cipta.