

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (Persero) AREA PEMATANGSIANTAR

Oleh:
Ayu Lestari
S1 Manajemen
Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Fitria Halim

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui gambaran kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar. 2. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan desain penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Sedangkan jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif, lalu menggunakan data primer dan data sekunder. Adapun populasi yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebanyak 129 responden yaitu karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis korelasi dan koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil analisis regresi adalah $= 11,899 + 0,910 X_1 + 0,444 X_2$ berarti kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r = 0,787$ artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Baik tidaknya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja sebesar 61,9%. 4. Hipotesis H_0 ditolak, artinya kesehatan dan keselamatan kerja serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar secara simultan dan parsial.

Kata Kunci: Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja serta Kinerja

Abstraction

The purpose of this research are: 1. To determine the description of occupational health and safety, job environment and performance at PT PLN (Persero) Pematangsiantar Area. 2. To determine the influence of occupational health and safety of work environment at PT PLN (Persero) Pematangsiantar Area. This research was done by using library research design and field research. The data used in this research are qualitative and quantitative, then using primer and second data. The population used by the author in this research is 129 correspondents, they are employees at PT PLN (Persero) Pematangsiantar Area. The data collection was done with questionnaires, interview, and documentation. The analysis technique used in this research was multiple linier regression, correlation analysis and determination coficient and hyphotesis test.

Results of regression analysis is $= 11,899 + 0,910 X_1 + 0,444 X_2$ means that occupational health and safety has positive influence on performance. The results of the analysis obtained correlation $r = 0,787$ means that there is a strong and positive relation between occupational health and safety and work environment to employee performance. The employee performance can be explained by occupational health and safety and work environment by 61,9%. 4. The hypothesis H_0 is rejected, it means occupational health and safety as well as job satisfaction has positive and significant effect on the performance of employees at PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar simultaneously and partially.

Keywords: Occupational Health and Safety, Work Environment and Performance.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar merupakan salah satu BUMN yang menyediakan sumber daya energi listrik, tentunya diharapkan memiliki pegawai sebagai sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal, yang ditunjukkan dengan prestasi yang maksimal. Berikut disajikan tabel dimensi kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar.

Tabel 1
Dimensi Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar

Dimensi	SB	B	CB	TB	STB	Jumlah
Specific	39%	44%	16%	1%	0%	100%
Measurable	44%	40%	16%	0%	0%	100%
Achievable	50%	34%	11%	0%	0%	100%
Realistic	60%	34%	5%	1%	0%	100%
Time-bound	39%	44%	16%	1%	0%	100%

Sumber: hasil wawancara sementara pada bagian umum, Maret 2016.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar belum optimal. Hal ini dapat dilihat pada dimensi *specific*, bahwa masih ada beberapa pegawai yang belum dapat bekerja dengan baik, dan belum dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi dengan pekerjaannya, dan pada dimensi *realistic*, masih ada beberapa pegawai yang belum dapat mencapai target pekerjaan disebabkan kurangnya kompetensi yang dimiliki. Kemudian hal lain dilihat pada dimensi *time-bound*, sebagian pegawai tidak dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan target waktu yang diberikan perusahaan.

Banyak faktor yang diindikasikan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan seperti menerapkan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sesuai Instruksi Direksi No. 002/84 tentang membudayakan kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Adapun aspek dari kesehatan dan keselamatan kerja yang telah ditetapkan adalah keselamatan (*safety*), yang bertujuan untuk mencegah karyawan dari kecelakaan kerja. Kesehatan (*health*), bertujuan untuk menjaga kesehatan karyawan secara fisik dan rohani. Keamanan (*security*), adalah penggunaan peralatan kerja yang standar dan aman untuk mencegah terjadinya insiden selama bekerja

Adapun aspek lingkungan kerja ini adalah lingkungan kerja fisik, yaitu lingkungan kerja yang secara langsung berhubungan dengan pekerjaan karyawan PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar seperti gudang gardu listrik, tersedianya peralatan pekerjaan, pencahayaan kantor yang baik, dan sirkulasi udara yang baik. Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan hubungan secara langsung karyawan PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar dengan rekan kerja dan pimpinan perusahaan.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran kesehatan dan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar.
- b. Bagaimana pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran kesehatan dan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial

4. Metode Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar yang beralamat di Jalan Kapten M.H. Sitorus No. 1 Pematangsiantar. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang terdapat pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar yang berjumlah 191 orang dan sampel sebesar 129 orang.

Adapun Desain penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah berupa Kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

B. LANDASAN TEORI

1. Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Robbins dan Timothy (2008:8), manajemen adalah pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efektif dan efisien. Menurut Griffin (2004:8), manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, financial, fisik, dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

Menurut Mathis dan John (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mondy (2008:10), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Mondy (2008:4), pada dasarnya ada lima jenis yaitu :

- a. Penyediaan staf, merupakan proses yang menjamin suatu organisasi untuk selalu memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan keahlian-keahlian yang memadai dalam pekerjaan-pekerjaan tepat pada waktunya untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengembangan sumber daya manusia adalah fungsi manajemen sumber daya manusia utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu,

- pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.
- c. Kompensasi yaitu semua yang mencakup imbalan total yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik untuk jasa mereka.
 - d. Keselamatan dan kesehatan, keselamatan adalah perlindungan bagi para karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan-kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah bebasnya para karyawan dari sakit secara fisik atau emosi.

2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Mathis dan John (2006:50), bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah kondisi umum fisik, mental, dan emosional seseorang yang sehat untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Mondy (2008:82), Kesehatan (*health*), mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. Masalah dalam hal ini bisa secara serius mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan Keselamatan (*safety*) mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Dessler (2007:268), bahwa kesehatan dan keselamatan kerja dapat memberikan pekerjaan dan tempat pekerjaan kepada karyawannya yang bebas dari bahaya yang dikenali yang menyebabkan atau mungkin kematian atau bahaya fisik yang serius kepada para karyawan. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, pada paragraph 5 pasal 86 dan 87 mengatur tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Dalam pasal 86 Undang-undang No. 13 tahun 2003 menyatakan:

- a. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: kesehatan dan keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya kesehatan dan keselamatan kerja.
- c. Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat satu dan ayat dua dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

3. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang diembankan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:1), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2011:26), menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Lingkungan Fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu:
 - 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
 - 2) Lingkungan umum atau perantara (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah dan sebagainya). Lingkungan perantara dapat juga disebut sebagai lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan, musik, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
- b. Suasana Kerja / Lingkungan Non Fisik
Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antara sesama karyawan (hubungan horizontal).

4. Kinerja

Menurut Dessler (2006:87), kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan atau pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan atau pegawai. Menurut Mathis dan John (2006:378), kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen seperti: kuantitas dan kualitas dari hasil, kehadiran dan mampu bekerja sama.

Menurut keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 1504. K/DIR/2011, dimensi kinerja pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar adalah sebagai berikut:

- a. *Specific*, yaitu spesifik atau berfokus pada arah pekerjaan atau usaha yang diperlukan untuk mencapai tujuan perseroan.
- b. *Measurable*, merupakan sasaran kinerja pegawai harus dapat diukur baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang dapat

- dibandingkan dengan pencapaian sebelumnya atau *benchmark* bagian/institusi lain.
- Achievable*, merupakan sasaran kinerja pegawai yang bisa dicapai sehingga memerlukan diskusi, kesepakatan, dan pemahaman antara atasan langsung dengan pegawai.
 - Realistic*, merupakan pencapaian kinerja pegawai yang harus dicapai dalam konteks yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan pegawai serta mendapatkan dukungan sumber daya yang tersedia.
 - Time-bound*, merupakan sasaran pegawai harus mempunyai target waktu sehingga dapat membantu pegawai untuk memprioritaskan rencana kerja dan menggunakan sumber daya yang efektif.

5. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Rivai (2004:156), setiap karyawan memiliki hak untuk menuntut perusahaan agar menyediakan fasilitas kerja yang memadai agar keselamatan fisik dan mental mereka terlindungi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan optimal dari pekerjaan yang dilakukan. Menurut Sedarmayanti (2004:24), dengan adanya program kesehatan dan keselamatan kerja yang baik dan memenuhi syarat akan menguntungkan karyawan secara material, karena karyawan bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, karyawan jarang absen, sehingga dapat bekerja lebih lama dan lebih produktif.

Apabila kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja yang efektif dilaksanakan oleh perusahaan dengan baik maka para pegawai akan lebih terpuaskan dalam pekerjaannya dan lebih semangat dalam bekerja sehingga out-put yang dihasilkan pegawai juga akan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai

C. PEMBAHASAN

1. Analisa

a. Deskriptif Kualitatif

Analisa deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran mengenai kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Sesudah pengujian data, maka langkah selanjutnya adalah peneliti melakukan pengkajian analisa kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang ini. Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukkan dalam kelas-kelas interval dimana penentuan intervalnya memakai rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval kelas} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{(\text{jumlah kelas interval})} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dari rumus di atas, diperoleh nilai interval kelas = 0,8, sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja
1,00– 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,81– 2,60	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
2,61– 3,40	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
3,41– 4,20	Baik	Baik	Baik
4,21– 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data

1. Gambaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar

Kesehatan dan keselamatan kerja salah satu faktor yang sangat penting bagi individu dan perusahaan. PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan tiga aspek yaitu keselamatan (*safety*), kesehatan (*health*), dan keamanan (*security*).

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa nilai rata-rata kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan responden berada pada nilai 4,07 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar dengan kriteria jawaban 4,29 pada indikator usaha perusahaan untuk menghindari kecelakaan dalam bekerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,73 dengan kriteria jawaban baik pada indikator usaha perusahaan dalam menangani penyakit akibat pekerjaan

2. Gambaran Lingkungan Kerja Pada PT PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi pegawai dan perusahaan. Lingkungan kerja harus dikelola dengan baik agar dapat memaksimalkan produktivitas pegawai. Terdapat dua jenis lingkungan kerja pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Dari total jawaban responden mengenai lingkungan kerja terdapat hasil yang berada pada rata-rata 4,05 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,22 untuk dimensi lingkungan kerja fisik pada indikator kelayakan peralatan kerja di tempat

kerja dan pada indikator pencahayaan di ruang kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,84 dengan kriteria jawaban baik pada dimensi lingkungan kerja fisik pada indikator kondisi lingkungan kerja di tempat kerja

3. Gambaran Kinerja Pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar

Kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan selama bekerja dan bisa mempengaruhi kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi dalam jangka panjang ataupun pendek. Menurut Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar No. 1504.K/DIR/2011, indikator kinerja yaitu berupa *specific* yang berfokus pada arah pekerjaan, *measurable* yang merupakan sasaran kinerja karyawan, *achievable* yaitu sasaran kinerja karyawan yang bisa dicapai dengan diskusi, *realistic* yaitu sasaran kinerja karyawan yang dicapai dengan konteks keterampilan, dan *time-bound* yaitu sasaran karyawan yang harus mempunyai target waktu.

Secara keseluruhan nilai kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 4,14 dengan kriteria jawaban baik. Nilai jawaban responden tertinggi berada pada indikator tingkat ketelitian dalam bekerja dengan nilai rata-rata 4,39 dengan kriteria jawaban sangat baik. Sedangkan nilai jawaban responden terendah berada pada indikator penyampaian informasi di lingkungan kerja dengan nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban baik

b. Deskriptif Kuantitatif

1) Analisa Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), yaitu X_1 adalah kesehatan dan keselamatan kerja dan X_2 adalah lingkungan kerja serta Y adalah kinerja karyawan. Maka perhitungan menggunakan program SPSS untuk memperoleh nilai a dan b dengan notasi sebagai berikut:

Tabel 3
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	11,899	3,528	
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1)	,910	,116	,576
Lingkungan Kerja (X_2)	,444	,118	,276

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil perhitungan SPSS Statistics 21

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil regresi linier berganda dengan perhitungan SPSS diperoleh koefisien regresi b_1 sebesar 0,910 dan b_2 sebesar 0,444 sehingga dapat diketahui persamaan regresi yang

diperoleh adalah $= 11,899 + 0,910X_1 + 0,444X_2$, artinya terdapat pengaruh positif antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) serta lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar.

2) Analisa Korelasi dan Determinasi

Untuk menghitung kekuatan hubungan kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antara perubahan, dinyatakan dengan koefisien korelasi. Nilai r hitung dapat dihitung dengan program SPSS :

Tabel 4
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,619	,613	3,848

a. Predictors: (Constant), Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil perhitungan SPSS Statistics 21

Dari tabel di atas, diperoleh $r = 0,787$, yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 yaitu 0,619, artinya baik tidaknya kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar dapat dijelaskan sebesar 61,9% oleh kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja selebihnya 38,1% dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti: motivasi, kemampuan individual karyawan, dukungan organisasi, tingkat usaha, dan faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3) Uji Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (kesehatan dan keselamatan serta lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersama-sama atau simultan. Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5
Perkiraan Nilai F_{hitung}

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3033,255	2	1516,627	102,401	,000 ^b
Residual	1866,141	126	14,811		
Total	4899,395	128			

a. Predictors: (Constant), Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil perhitungan SPSS Statistics 21

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 102,401 sedangkan F_{tabel} (0,05 ; 2 VS 126) sebesar 3,07 atau dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar.

b) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Untuk menguji hasil perhitungan regresi dapat dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat secara parsial. Nilai t_{hitung} dapat dihitung dengan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 6
Perkiraan Nilai t_{hitung}

Model	t	Sig.
(Constant)	3,372	,001
1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1)	7,829	,000
Lingkungan Kerja (X_2)	3,759	,000

a. Dependent Variable: Variabel Y

Sumber: hasil perhitungan SPSS Statistics 21

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} pada variabel X_1 sebesar 7,829 sedangkan t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ ($129-2-1= 126$) sebesar 1,97897, atau dengan taraf signifikansi $0,000 <$

$0,05$, maka H_0 ditolak, artinya kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar.

Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel X_2 sebesar 3,759 sedangkan t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ ($129-2-1 = 126$) sebesar 1,97897, atau dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar.

2. Evaluasi

a. Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar

Berdasarkan dimensi yang digunakan dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja yang ada pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar dapat dikatakan baik, hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil kuisioner yang diperoleh nilai rata-rata 4,07 dengan kriteria baik.

Namun ada beberapa indikator mendapatkan kriteria jawaban baik dan masih dibawah nilai rata-rata dari seluruh indikator kesehatan dan keselamatan kerja tersebut, terdapat indikator yang memiliki nilai paling rendah yaitu usaha perusahaan dalam

mengelola operasi yang tidak berhenti apabila ada gangguan keamanan dengan nilai rata-rata 3,74 yang berkriteria baik. Cara untuk meningkatkannya yaitu pihak perusahaan harus memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan bekerja dan keterampilan dalam menghadapi kendala-kendala yang ada dalam pekerjaan baik di lapangan maupun di lingkungan kantor.

Untuk indikator usaha perusahaan untuk mencegah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan bernilai rata-rata 3,74 yang berkriteria baik. Cara untuk meningkatkan indikator tersebut adalah perusahaan harus memberikan waktu istirahat yang cukup serta memberikan jaminan kesehatan bagi setiap karyawan. Untuk indikator usaha perusahaan dalam menangani penyakit akibat pekerjaan bernilai rata-rata 3,73 dengan kriteria baik. Dalam hal ini cara untuk mengoptimalkannya yaitu perusahaan harus menyediakan staf ahli medis dan ketersediaan ruang kesehatan.

b. Lingkungan Kerja Pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar

Berdasarkan dimensi yang digunakan dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang ada pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar dapat dikategorikan baik. Karena dapat dibuktikan berdasarkan hasil kuisioner yang diperoleh dengan rata-rata 4,05 dengan kriteria jawaban baik.

Namun ada beberapa indikator yang perlu ditingkatkan karena masih berada di bawah rata-rata nilai indikator keseluruhannya. Dimensi lingkungan fisik pada indikator kondisi lingkungan kerja di tempat bekerja dengan nilai rata-rata 3,84 dengan kriteria baik. Untuk indikator sirkulasi udara di ruangan bekerja dengan nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria baik. Cara untuk meningkatkan indikator tersebut adalah menyediakan fasilitas yang dapat membuat udara tetap segar seperti memberikan AC (*air conditioner*) di dalam ruangan kerja serta memberikan pengharum ruangan.

Selanjutnya untuk dimensi lingkungan kerja non fisik untuk indikator hubungan kerjasama dengan pimpinan berada pada nilai rata-rata 3,92 dengan kriteria baik. Untuk indikator hubungan komunikasi dengan pimpinan berada pada nilai rata-rata 3,92 yang berkriteria baik.

c. Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang pematangsiantar

PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja para karyawannya. Prestasi kerja dapat diukur dengan indikator kinerja berupa *specific, measurable, achievable, realistic, dan time-bound*. Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar dapat dinilai

baik, hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata 4,14 dalam penelitian ini. Dalam dimensi penilaian kinerja pegawai berada pada kriteria jawaban baik, lalu untuk indikator yang paling rendah, berada pada indikator penyampaian informasi di lingkungan kerja dengan nilai 3,74 yang dinilai baik.

Kemudian dari dimensi *achievable* pada indikator pencapaian tujuan di lingkungan kerja dan kesepakatan kerjasama antar tim di lingkungan kerja berada pada rata-rata yang sama yaitu 4,05 dengan kriteria jawaban baik. Selanjutnya untuk dimensi *time-bound* pada indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan efisiensi waktu yang diberikan dan tingkat ketepatan waktu dalam bekerja berada pada nilai rata-rata yang sama yaitu 4,05 yang berkriteria baik. Dalam hal ini untuk meningkatkan produktivitas kerja, pimpinan harus memberikan motivasi dan mendisiplinkan para pegawai yang sering terlambat masuk kerja, agar pekerjaan selanjutnya dapat ditangani dengan segera sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai target waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Hasil analisis deskriptif kualitatif kesehatan dan keselamatan kerja PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar berada pada nilai 4,07 yang berkriteria baik. Indikator nilai tertinggi ada pada indikator usaha perusahaan untuk menghindari kecelakaan dalam bekerja. Selanjutnya, masih terdapat kelemahan pada indikator usaha perusahaan dalam menangani penyakit akibat pekerjaan.
- Hasil analisis deskriptif kualitatif lingkungan kerja pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar berada pada nilai 4,05 yang berkriteria baik. Nilai rata-rata tertinggi ada pada indikator kelayakan peralatan kerja di tempat kerja dan pada indikator pencahayaan yang ada diruangan bekerja. Selanjutnya terdapat kelemahan pada indikator kondisi lingkungan kerja di tempat bekerja.
- Hasil analisis deskriptif kualitatif kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar berada pada nilai 4,07 dengan kriteria baik. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator usaha perusahaan untuk menghindari kecelakaan dalam bekerja. Selanjutnya untuk kelemahan terdapat pada indikator usaha perusahaan dalam menangani penyakit akibat pekerjaan.
- Hasil analisis regresi yang diperoleh persamaan $= 11,899 + 0,910 + 0,444X_2$, artinya terdapat pengaruh positif antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_1)

terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar.

- Hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r=0,787$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Nilai koefisien determinasi yaitu 0,619, artinya tinggi rendahnya kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja dapat dijelaskan sebesar 61,9% oleh kinerja karyawan, selebihnya 38,1 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, kompensasi, pengembangan karir, kepemimpinan dan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- Hasil pengujian hipotesis dengan uji simultan (uji F) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 102,401 sedangkan F_{tabel} (0,05 ; 2 VS 126) sebesar 3,07 atau dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar.
- Hasil Pengujian hipotesis dengan uji parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel X_1 sebesar 7,829 sedangkan t_{tabel} dengan distribusi frekuensi = $n-k-1$ ($129-2-1=126$) sebesar 1,97897 atau dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Nilai t_{hitung} pada variabel X_2 sebesar 3,759 sedangkan t_{tabel} dengan distribusi frekuensi = $n-k-1$ ($129-2-1=126$) sebesar 1,97897 atau dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pematangsiantar

2. Saran

- Agar kesehatan dan keselamatan kerja dapat berjalan dengan baik pada indikator mengelola operasi yang tidak terhenti, pencegahan penyakit dan menangani penyakit akibat pekerjaan. Perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada para karyawan dan dapat memberikan waktu istirahat yang cukup bagi para karyawan juga menyediakan staf ahli medis dan ketersediaan ruang kesehatan untuk pemberian pertolongan bagi karyawan yang mengalami gangguan kesehatan.
- Agar lingkungan kerja tercipta dengan baik pada indikator kondisi lingkungan kerja, sirkulasi udara di ruangan bekerja, hubungan komunikasi dengan pimpinan.

Perusahaan dapat menyediakan ruang kerja yang memadai, memberikan AC dan selalu menjalin kerjasama yang baik dengan pimpinan agar mencapai target kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

- c. Agar kinerja pegawai lebih baik dalam hal penyampaian informasi, pencapaian tujuan di lingkungan kerja, kesepakatan kerjasama antar tim, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, dan tingkat ketepatan waktu. Perusahaan dapat menginformasikan jadwal melalui surat dan radio, memberikan pelatihan dan tidak memberikan beban yang melampaui kemampuan karyawan, memberi arahan pada setiap tim untuk bekerjasama, meningkatkan produktivitas, memberikan motivasi dan mendisiplinkan karyawan yang terlambat masuk kerja.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid 2. Jakarta: PT Indeks.
-, 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid 3, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks.
- Griffin, Ricky W. 2004. **Manajemen**. Jilid Satu, Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Instruksi Direksi PT PLN No. 002/84. Tentang: **Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan PLN**.
- Keputusan Direksi PT PLN No. 1504.K/DIR/2011. Tentang: **Sistem Manajemen Kinerja Pegawai PT PLN (Persero)**.
- Mathis, Robert L & Jackson, Jhon H. 2006. **Human Resources Management**. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
-, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid 2, Edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex. 2000. **Manajemen Personalia**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzel. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Refika Aditama.
-, 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Refika Aditama.
-, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Refika Aditama.
- Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang: **Ketenagakerjaan**.