

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)

Afrizal Firmanzah

Djamhur Hamid

Mochamad Djudi

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

E-mail : afrizalfirmanzah15@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe the influence simultaneously and partially Occupational safety and health on the employee performance Research on Employee of PT PLN (Persero) at Kediri Services Area, East Java Distribution. The Research type is explanatory research method with quantitative approach. Explanatory research is research that highlight relationship between variable and evaluating hypothesis which has formulated before. The population are employee of PT PLN (Persero) at Kediri Service Area, East Java Distribution. Sixty-one employee has picked as research sample. Technique for collecting data in this study is questionnaires and documentation with double analytic regression, using SPSS for windows 21 software. The result of research indicates that Occupational Safety and Health are simultaneously and significantly influence on employee performance as shown by F-significance rate $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$) and Adjusted R-square of 0,189. It means that the contribution of Occupational Safety and Health to employee performance is 18,9%. Whereas the remaining 81,1% are explained by other variables beyond this research. Partially, Occupational Safety is significantly influential to employee performance of 0.001. Health is significantly influential to employee performance of 0.004.

Keywords: Occupational Safety and Health, Employee, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh secara simultan dan parsial keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian penjelasan merupakan penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur, dengan jumlah sampel sebesar 61 (enam puluh satu) orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS for windows 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai signifikansi $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai Adjusted R square sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 18,9% sedangkan sisanya sebesar 81,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Secara parsial variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,001. Sedangkan variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,004.

Kata kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, karyawan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

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 PT PLN (Persero) Area Kediri 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.

Melihat adanya bahaya yang dapat ditimbulkan oleh energi listrik ini, maka PT. PLN (Persero) juga mementingkan segi keamanan pada setiap unitnya. Hal ini dikarenakan untuk menghasilkan *Zero Accident* dan *Safety Condition* bagi karyawan PLN, masyarakat sekitar maupun lingkungan. Salah satu cara untuk menghasilkan kondisi tersebut maka PT PLN (Persero) berusaha melaksanakan prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada setiap pekerjaannya. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara umum di Indonesia masih sering terabaikan. Hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya angka kecelakaan kerja. Kondisi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perusahaan di Indonesia secara umum diperkirakan termasuk rendah.

KAJIAN PUSTAKA

Keselamatan Kerja

Daryanto (2003:20), Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja, lingkungan kerja, serta cara-cara melakukan pekerjaan

Mangkunegara (2009:161), keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan penglihatan dan pendengaran. Menurut Moenir (2006:203), indikator keselamatan kerja adalah :

a. Lingkungan kerja secara fisik

1. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup..

2. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya : alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti : alat P3K, tabung oksigen, perahu penolong di setiap perahu besar.

b. Lingkungan Sosial Psikologis

Jaminan keselamatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan perusahaan mengenai berbagai jaminan pekerja yang meliputi :

1. Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan.
2. Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang di alami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

Kesehatan Kerja

Mathis dan Jackson (2002:245), “mengartikan kesehatan kerja adalah merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stailitas emosi secara umum”. Kemudian menurut Mangkunegara (2013:161), “keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis”.

Tujuan Kesehatan Kerja menurut Nuraini (2012) yaitu :

1. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pekerja di semua lapangan pekerjaan ketingkat yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun kesehatan sosial.
2. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan masyarakat pekerja yang diakibatkan oleh tindakan/kondisi lingkungan kerjanya.
3. Memberikan perlindungan bagi pekerja dalam pekerjaannya dari kemungkinan

bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan.

4. Menempatkan dan memelihara pekerja di suatu lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikis pekerjaannya. Kesehatan kerja mempengaruhi manusia dalam hubungannya dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Baik secara fisik maupun psikis yang meliputi : metode bekerja, kondisi kerja dan lingkungan kerja yang mungkin dapat menyebabkan kecelakaan, penyakit ataupun perubahan dari kesehatan seseorang.

Menurut Manullang (2000:87), ada tiga indikator kesehatan kerja yang meliputi :

1. Lingkungan kerja secara medis.
Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :
 - a. Kebersihan lingkungan kerja
 - b. Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
 - c. Sistem pembuangan sampah.
2. Sarana kesehatan tenaga kerja, yaitu upaya-upaya perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.
3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2007:67), “menjelaskan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Hasibuan (2009:34), “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Rivai (2008:14), “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

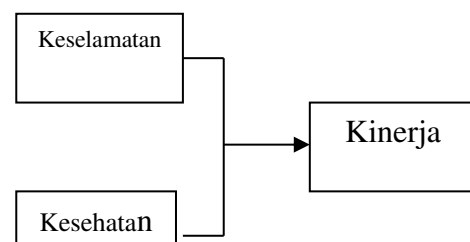
Menurut Dharma (2003:367), penilaian kinerja merupakan proses pengambilan keputusan tentang hasil yang dicapai karyawan dalam periode tertentu. Metode-metode yang digunakan untuk

penilaian kinerja menurut Dharma (2003:378) yaitu :

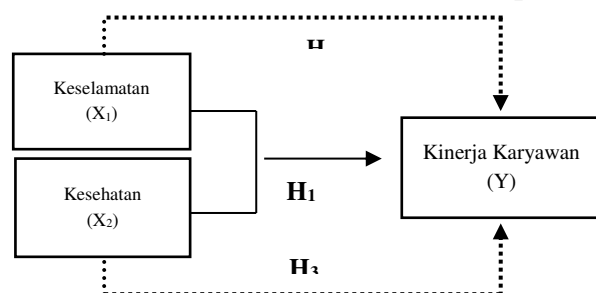
- a. Kualitas
Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang dihasilkan para pegawai atau karyawannya. Pengukuran melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.
- b. Kuantitas
Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.
- c. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Dalam pengukuran ini ketepatan waktu dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Konsep dan Hipotesis

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan, maka model hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Model Konsep



Gambar 2. Model Hipotesis

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

- H₁ : Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₂: Keselamatan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
- H₃: Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian eksplanasi atau penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini 61 karyawan PT PLN (Persero) Area Kediri. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila populasi memiliki jumlah yang kecil atau kurang dari 100 orang.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013:207), “Analisis Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Analisis dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan dengan jalan mendistribusikan *items* dari masing-masing variabel. Setelah seluruh data terkumpul selanjutnya mengolah data dan mentabulasikan ke dalam tabel, kemudian membahas data yang telah diolah tersebut secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah dengan memberikan angka baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase.

Analisis Inferensial

Menurut Sugiyono (2013:209), “Analisis Inferensial (sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi”. Sedangkan menurut Cresswell (2008:362), “statistik inferensial adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang diperoleh dari suatu

sampel dengan hasil yang akan di dapat pada populasi secara keseluruhan”.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2013:207), “Analisis Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Analisis dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan dengan jalan mendistribusikan *items* dari masing-masing variabel. Setelah seluruh data terkumpul selanjutnya mengolah data dan mentabulasikan ke dalam tabel, kemudian membahas data yang telah diolah tersebut secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah dengan memberikan angka baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait dengan *mean score* variabel keselamatan kerja menunjukkan rata-rata sebesar 4,12, hal tersebut berarti responden setuju mengenai keselamatan kerja yang diterapkan di PT PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur.

Hasil tanggapan responden terkait dengan *mean score* variabel kesehatan kerja menunjukkan rata-rata sebesar 4,07, hal tersebut berarti responden setuju mengenai program kesehatan kerja yang diterapkan di PT PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur..

Tanggapan responden terkait dengan *mean score* variabel kinerja karyawan menunjukkan rata-rata sebesar 4,06, hal tersebut berarti responden setuju mengenai kinerja karyawan yang didapat di PT PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur.

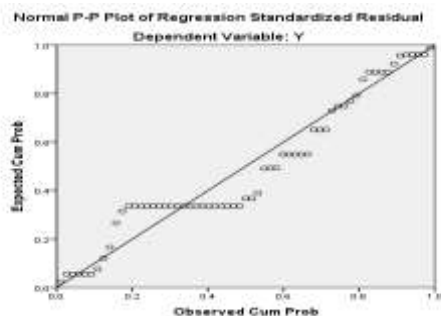
2. Analisis Statistik Inferensial

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Asumsi Normalitas

Hasil Uji Asumsi Normalitas dapat dinyatakan telah memenuhi asumsi normalitas apabila nilai *standardized residual* atau nilai residual yang dimasukkan ke dalam sebuah grafik P-P Plot membentuk suatu pola yang mendekati garis lurus dan poin-poin yang tersebar mengikuti atau mendekati garis

diagonal. Hasil uji asumsi dapat dilihat pada Gambar 3..



Gambar 3. Grafik P-P Plot Uji Asumsi Normalitas

Sumber: Penulis (2016)

2. Uji Asumsi Multikolonieritas

Tabel 1. Uji Asumsi Multikolonieritas

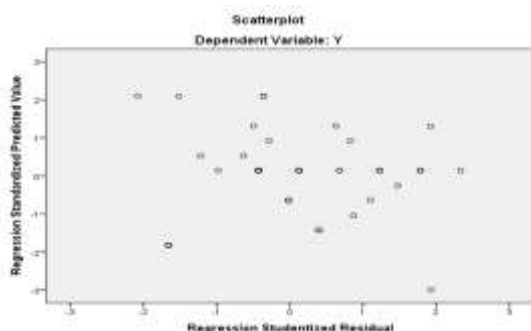
Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Keselamatan kerja	.876	1.142
Kesehatan kerja	.876	1.142

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji asumsi multikolinieritas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel < 10 maka hasil uji asumsi dinyatakan terpenuhi dan tidak terdapat multikolinieritas.

3. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Hasil uji asumsi ini dapat dilihat di bawah ini.



Gambar 4. Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar *Scatterplot* di atas terlihat pola tertentu yang teratur, seperti poin-poin yang membentuk gelombang, melebar dan

menyempit, maka gambar di atas diindikasikan telah terjadi *non - heteroskedastisitas*.

Uji Regresi Linier Berganda Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.537	2	.268	8.007	.001 ^b
Residual	1.944	58	.034		
Total	2.481	60			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Berdasarkan tabel 18 nilai Sig.F < α yaitu $0,001 < 0,05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang dimiliki karyawan meningkat maka kinerja karyawan tersebut juga akan mengalami peningkatan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 = 0$ (variabel X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y) $H_a \neq 0$ (variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y) $\alpha = 0,05$	$t_{hitung} = -3.519$ $sig = 0.001$ $t_{Tabel} = 2.002$	H_0 diterima H_a ditolak
$H_0 = 0$ (variabel X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y) $H_a \neq 0$ (variabel X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y) $\alpha = 0,05$	$t_{hitung} = 3.024$ $sig = 0.004$ $t_{Tabel} = 2.002$	H_0 ditolak H_a diterima

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar -0.437 dan didapatkan statistik uji t sebesar -3.519 dengan signifikansi sebesar 0.001. Dengan $df = 61 - 2 - 1 = 58$, maka didapat nilai t_{Tabel} sebesar 2.002. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{Tabel} ($-3.519 < 2.002$), dengan nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$. Pengujian

ini membuktikan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja (X_1) memiliki kontribusi negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel kesehatan kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.376 dan didapatkan statistik uji t sebesar 3.024 dengan signifikansi sebesar 0.004. Dengan $df = 61 - 2 - 1 = 58$, maka didapat nilai t_{Tabel} sebesar 2.002. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{Tabel} ($3.024 > 2.002$), dengan nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$. Pengujian ini membuktikan bahwa H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan kerja (X_2) memiliki kontribusi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 ^a	.216	.189	.183

a. Predictors: (Constant), X.2, X.1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada Tabel 4. hasil koefisien determinasi di atas tersebut memiliki angka *R-Square* sebesar 0.216 dan angka *adjusted R square* sebesar 0.189. Angka ini dapat diartikan bahwa sebesar 18,9% variasi dalam variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebanyak 81,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun dengan adanya penambahan variabel baru, tergantung dari korelasi antara variabel bebas tambahan tersebut dengan variabel terikatnya. Faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosi dan kemampuan kerja. Kecerdasan emosi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena setiap individu karyawan mampu membatasi emosi dari diri sendiri untuk membantu pemikirannya dalam setiap melakukan kegiatan kerja. Selain itu kemampuan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karena setiap karyawan mempunyai

keahlian berbeda-beda, sehingga penerapannya karyawan harus bekerja sesuai dengan keahlian yang dimilikinya agar kinerja dari karyawan tersebut bisa optimal.

Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) memiliki nilai $F < (\alpha)$ 0,05 sehingga variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan korelasi antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja termasuk kategori kuat. Selain itu berdasarkan nilai *Adjusted R Square* diketahui bahwa variabel keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.189 (18,9%) dan sisanya sebanyak 81,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosi dan kemampuan kerja.

Luthans (2006:332), mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai subset kecerdasan sosial yang mencakup kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakan emosi dan perasaan, dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun pemikiran dan tindakan. Menurut Hasibuan (2009:166), Kemampuan (*ability*) adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin melaksanakannya.

Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden pada tabel 3 variabel keselamatan kerja adalah berkategori sangat baik. Hal ini berarti perusahaan sudah memperhatikan keselamatan kerja karyawannya yaitu dengan penataan kelengkapan untuk proses kegiatan kerja sudah baik dan diperhatikan keamanannya, sistem penerangan lampu di tempat kerja sudah baik, dan kondisi perlengkapan, pertolongan, perlindungan yang disediakan perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja sudah sesuai standar. Maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan sudah memperhatikan keselamatan kerja karyawannya agar kinerjanya meningkat.

Selain itu, berdasarkan analisis deskripsi pada tabel 3 variabel kesehatan kerja menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel kesehatan kerja adalah berkategori sangat baik. Hal ini berarti kebersihan lingkungan kerja sudah dalam keadaan bersih, suhu udara dan ventilasi di tempat kerja sudah memenuhi standar, sistem pembuangan sampah tidak mengganggu proses kerja karyawan, penyediaan air bersih sudah memadai, sarana kamar mandi/WC sudah memadai, jaminan kesehatan bagi karyawan sudah optimal, karyawan mendapat pelayanan kesehatan dari perusahaan sudah baik, di perusahaan sudah tersedia program pemeriksaan kesehatan untuk karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja penting untuk karyawan.

Dari penjelasan analisis deskripsi keselamatan kerja dan kesehatan kerja di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dua variabel ini tidak dapat dipisahkan di dalam penelitian ini. Semakin baik keselamatan kerja yang dimiliki perusahaan dalam bekerja dan semakin baik kesehatan kerja yang dimiliki perusahaan maka berdampak pada pencapaian kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya apabila perusahaan memiliki keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang rendah maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja akan berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut. Pihak perusahaan juga harus memperhatikan dan meningkatkan lagi keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya agar kinerja dari karyawan tersebut meningkat dan tujuan-tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Setiawan (2013) dan Anjani (2014) yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Uji Parsial

1) Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian hipotesis dihasilkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Koefisien regresi variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh negatif. Koefisien bernilai negatif karena terjadi

hubungan yang tidak searah antara variabel keselamatan dan kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan program keselamatan kerja di PT. PLN (Persero) Area Kediri tidak memiliki makna bagi peningkatan kinerja, Sehingga apabila keselamatan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan menurun. Hal itu dikarenakan masa kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri kebanyakan sudah lebih dari >20 tahun yang sudah paham akan keselamatan kerja yang diterapkan di perusahaan.

Keselamatan kerja ini mencakup kondisi tempat kerja yang meliputi layout perusahaan, sistem penerangan, penyediaan perlengkapan pencegahan, pertolongan. Selain itu juga mencakup kondisi kerja yang meliputi kondisi fisik (tata letak peralatan kerja, penyediaan perlengkapan perlindungan tenaga kerja) dan kondisi psikologis (asuransi tenaga kerja, tunjangan kecelakaan kerja). Di PT. PLN (Persero) Area Kediri memiliki penataan kelengkapan yang baik dan memiliki penerangan lampu yang tepat untuk menunjang kegiatan karyawan dalam bekerja. Kondisi perlengkapan sebagai pencegahan kondisi darurat juga tersedia seperti tabung oksigen, pintu darurat, P3K, tabung apar (alat pemadam kebakaran). Selain itu perlengkapan sebagai perlindungan karyawan terhadap kondisi fisiknya sudah memadai. Di PT. PLN (Persero) Area Kediri juga memberikan tunjangan bagi karyawannya sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan misalnya asuransi tenaga kerja dan tunjangan kecelakaan kerja, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Apabila keselamatan kerja yang disediakan PT. PLN (Persero) Area Kediri melebihi dari yang diberikan saat ini, maka kinerja karyawan akan menurun. Keselamatan kerja merupakan hal yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sudah semestinya memperhatikan keselamatan kondisi tempat kerja dan kondisi kerja bagi karyawannya.

Hasil penelitian Anjani (2014) berjudul keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton) yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang memiliki kontribusi positif yang berarti keselamatan kerja di perusahaan tersebut perlu ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan juga meningkat. Hasil penelitian yang saya lakukan berjudul keselamatan dan kesehatan kerja terhadap

kinerja karyawan (studi pada PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur) menunjukkan keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki kontribusi negatif dan terjadi hubungan tidak searah yang berarti keselamatan kerja di PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur sudah baik dan perlu dipertahankan agar kinerja karyawan tidak menurun. Dari kedua penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian pada variabel keselamatan.

2) Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian hipotesis dihasilkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan diterima. Kesehatan kerja mencakup lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan kerja, dan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.

Lingkungan kerja secara medis mencakup kebersihan lingkungan kerja, kinerja karyawan dapat meningkat dengan bersihnya lingkungan kerja yang tidak mengganggu proses kegiatan kerja karyawan tersebut. Suhu udara dan ventilasi di dalam ruangan karyawan tersebut sudah baik dan memenuhi standar. Sistem pembuangan sampah yang tidak mengganggu kinerja karyawan tersebut.

Sarana kesehatan tenaga kerja mencakup penyediaan air bersih yang berada di perusahaan sudah memadai. Sarana kamar mandi/WC yang berada di perusahaan sudah memadai dan bersih.

Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja mencakup jaminan kesehatan perusahaan yang diberikan perusahaan sudah optimal. Perusahaan memberikan pelayanan kesehatan bagi karyawannya sudah baik. Di dalam perusahaan sudah ada program pemeriksaan kesehatan bagi karyawannya yang memadai.

Kesehatan kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawannya baik maka perusahaan dapat mencapai target dan tujuan dengan optimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Setiawan (2013) dan Anjani (2014) yang menunjukkan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur, terdapat beberapa kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan dapat diterima.
2. Variabel Keselamatan Kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar $-0,371$ atau sebesar $-37,1\%$, dan nilai probabilitas sebesar $0,01$ ($p < 0,05$).
3. Variabel Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar $0,369$ atau sebesar $36,9\%$ dan nilai probabilitas sebesar $0,04$ ($p < 0,05$).

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan antara lain :

1. Dari hasil penelitian pihak PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur harus memperhatikan khususnya lingkungan kerja yang kondusif dalam faktor keselamatan kerja di dalam lingkungan perusahaan, hal ini bertujuan agar dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan karyawan dapat bekerja dengan maksimal, serta untuk menghindari resiko kecelakaan kerja baik dari fisik maupun psikis.
2. Dari hasil penelitian pihak PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur untuk harus memperhatikan khususnya kondisi kesehatan

karyawannya. Terjaganya kondisi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang mencakup jaminan kesehatan, pelayanan kesehatan dan pemeriksaan tenaga kerja kepada setiap karyawan. Hal ini bertujuan agar kinerja karyawan tersebut dapat meningkat karena setiap karyawan mendapat pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.

3. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini. Misalnya kecerdasan emosi dan kemampuan kerja. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Cresswell, John W. 2008. *Educational Research. Planning, Conduction, and Evaluation Qualitative & Quantitative Approaches*. London. Sage Publications.
- Daryanto, D. 2003. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bengkel*. Jakarta: PT Bima Adiaksara dan PT Rineka Cipta.
- Dharma, Agus, 2003. *Manajemen Supervisi, Cetakan Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husni, Lalu. 2005. *Hukum Ketenagakerjaan. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andy.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2013. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mathis and Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nuraini, Linda. 2012. *Kesehatan dan Keselamatan kerja bagi tenaga kesehatan*.

- Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robert L. Mathis & H. Jackson. 2002, *Human Resource Management*. Edisi kesepuluh. Yogyakarta: Penerbit Salemba.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Kumpulan Materi Pusklat PT PLN (Persero). Materi Pemeliharaan Peralatan GI. Pusklat PT PLN (Persero). Jakarta. 2009.
- PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Kediri Distribusi Jawa Timur.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970. Tentang Keselamatan Kerja.
- PP No. 14 Tahun 1993.