

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA KARYAWAN DIVISI INSPEKSI DAN PEMELIHARAAN
PT HALEYORA POWER SALATIGA)**

Dyah Nikmahtu Rohmah, Widiartanto

Email : dyahnikmahtu@gmail.com

***Abstract:** PT Haleyora Power Salatiga is a subsidiary of PT PLN (Persero) engaged in operations and maintenance, which in 2018 the performance of the inspection and maintenance division employees did not reach the 100% performance target. Occupational safety and health in the company is suspected to be one of the factors that is not optimal because the protection of employees is not optimal. This type of research is explanatory research with a quantitative approach, using a sample of 50 respondents with data collection techniques using a questionnaire. Data analysis used validity test, reliability test, correlation test, determination test, simple and multiple regression analysis, t test, f test, and path analysis using SPSS 16.0. From the path analysis results it is known that the effect of work safety on employee performance through job satisfaction is greater (0.835) than the direct effect of work safety on performance (0.599). The effect of occupational health on employee performance through job satisfaction is also greater (0.710) than the direct effect of occupational health on performance (0.424). So it can be seen if the effect of occupational safety and health on employee performance will be greater if through job satisfaction. The author provides suggestions for PT Haleyora Power Salatiga, including providing face masks and storing used materials. The company also needs to conduct training for employees to become more skilled and work can be completed in the allotted time.*

***Keywords:** safety, occupational health, job satisfaction, employee performance*

Abstrak : PT Haleyora Power Salatiga merupakan anak perusahaan PT PLN (Persero) bergerak di bidang operasi dan pemeliharaan yang pada tahun 2018 kinerja karyawan divisi inspeksi dan pemeliharaan tidak mencapai target kinerja 100%. Keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan diduga menjadi salah satu faktor tidak optimalnya kinerja karena perlindungan kepada karyawan tidak optimal. Tipe penelitian ini *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan sampel 50 responden dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji determinasi, analisis regresi sederhana dan berganda, uji t, uji f, dan analisis jalur menggunakan SPSS 16.0. Dari hasil analisis jalur diketahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar (0,835) dibandingkan pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja (0,599). Pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja juga lebih besar (0,710) dibandingkan pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja (0,424). Maka dapat diketahui jika pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan akan lebih besar jika melalui kepuasan kerja. Penulis memberikan saran untuk PT Haleyora Power Salatiga, antara lain penyediaan masker wajah dan penyediaan gudang material bekas. Perusahaan juga perlu mengadakan pelatihan untuk karyawan agar semakin terampil dan pekerjaan dapat selesai di waktu yang telah ditentukan.

***Kata Kunci :** keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

1. Pendahuluan

PT PLN (Persero) merupakan perusahaan BUMN yang bertugas untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. PT PLN memiliki 11 anak perusahaan yang diantaranya bergerak di bidang pembangkitan, penyedia tenaga listrik dan pemeliharaan. Pada tahun 2018 realisasi penjualan listrik PT PLN tidak mencapai target sebesar 7%. Kinerja anak perusahaan yang kurang optimal menjadi salah satu faktor kurang optimalnya kinerja PLN.

Seperti yang terjadi di PT Haleyora Power Salatiga. PT Haleyora Power merupakan anak perusahaan PT PLN yang bergerak di bidang operasi dan pemeliharaan yang berdiri sejak tahun 2011. Pada tahun 2018, kinerja karyawan divisi inspeksi dan pemeliharaan PT Haleyora Power Salatiga tidak menunjukkan kinerja yang memuaskan. Target pekerjaan yang telah diberikan oleh PLN Salatiga tidak mampu terselesaikan 100%.

Tabel 1
Pekerjaan Pemeliharaan Saluran Rumah Tahun 2018

Periode	Target	Realisasi	%
Triwulan I	298	165	55%
Triwulan II	266	178	67%
Triwulan III	208	182	88%
Triwulan IV	284	169	60%

Sumber : data perusahaan yang diolah, 2019

Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan kurang sesuai standar. Alat pelindung diri (APD) yang disediakan perusahaan sebagian besar rusak, bahkan ada yang tidak disediakan oleh perusahaan. Padahal menurut Undang – Undang Tenaga Kerja No. 80 Tahun 2010 telah disebutkan bahwa pengusaha wajib menyediakan alat pelindung diri (APD) bagi buruh/ tenaga kerja di tempat kerja. Hal ini diperkuat oleh pendapat Mangkunegara (2005) yang menyatakan kinerja karyawan akan tercapai apabila mendapat dukungan organisasi yang salah satunya adalah jaminan keselamatan.

Tabel 2
Alat Pelindung Diri PT Haleyora Power

No	Alat Perlindungan Diri	Triwulan 1		Triwulan 2		Triwulan 3		Triwulan 4	
		Jml	Rusak	Jml	Rusak	Jml	Rusak	Jml	Rusak
1	Helm Pengaman	208		209		209		209	
2	Sarung Tangan Kerja	208		209	209*	209	209*	209	
3	Sarung Tangan 20 KV	29		29		29		22	2
4	Sepatu 20 KV	29		29		29	1	18	1
5	Sepatu Karet	0		0		0		48	
6	Respirator / Masker	0		0		0		0	
7	Sunglasses	208		209	209*	209	209*	209	
8	Pakaian Pelindung	0		0		0		0	

Sumber : data perusahaan yang diolah, 2019

Keterangan :

*: sebagian besar rusak

Selain itu, terjadi kecelakaan kerja dan beberapa sakit akibat kerja yang mengharuskan karyawan tidak melakukan pekerjaannya selama beberapa hari.

Tabel 3
Data Kecelakaan dan Sakit Akibat Kerja

No	Kejadian	Jumlah Hari Cuti	Keterangan
1.	Tersengat lebah	2	Karyawan tidak memakai masker wajah
2.	Diare	1	Terjadi setelah karyawan makan di kantin kantor
3.	Demam berdarah	4	Diduga karena lingkungan kantor kumuh
4.	Demam berdarah	6	Diduga karena lingkungan kantor kumuh

Sumber : data perusahaan yang diolah, 2019

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Inspeksi dan Pemeliharaan PT Haleyora Power Salatiga)”.

2. Kerangka Teori

Pada tabel 1 diketahui target yang telah ditetapkan tidak mampu diselesaikan. Hal ini menunjukkan kinerja tidak optimal. Seperti yang dikemukakan Mangkunegara (2011), salah satu indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai adalah kuantitas atau jumlah produk. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegera, 2007). Dengan penghargaan yang baik dari perusahaan untuk hasil kerja karyawan, karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini harusnya mereka terima. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan kinerja karyawan juga meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2007), fungsi pemeliharaan fisik, jiwa dan raga karyawan dapat memacu sumber daya manusi untuk bekerja tekun, giat baik dan menguntungkan perusahaan. Pemeliharaan fisik tersebut dapat dijabarkan dalam keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan (Mathis dan Jackson, 2002). Sedangkan Kesehatan kerja adalah kondisi sehat seseorang baik dilihat secara fisik, mental, spiritual dan sosial yang memungkinkan untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomi (Mangkunegara, 2009).

3. Metode Penelitian

Tipe penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Jenis sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dimana menyertakan semua populasi yang berjumlah 50 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan analisis jalur.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini mengajukan 8 hipotesis untuk pengaruh secara parsial, simultan dan jalur antara variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan dan kinerja.

Hipotesis pertama **diterima** dengan hasil keselamatan kerja (X1) mempengaruhi kepuasan kerja (Z) secara positif dan signifikan dengan nilai t hasil (7,963) > t tabel (1,6772) dan koefisien determinasi sebesar 56,9%.

Hipotesis kedua **diterima** dengan hasil kesehatan kerja (X2) mempengaruhi kepuasan kerja (Z) secara positif dan signifikan dengan nilai t hasil (7,811) > t tabel (1,6772) dan koefisien determinasi sebesar 56%.

Hipotesis ketiga **diterima** dengan hasil keselamatan (X1) dan kesehatan kerja (X2) simultan positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja (Z) dengan nilai f hasil (40,435) > f tabel (2,80) dan koefisien determinasi 63,2%.

Hipotesis keempat **diterima** dengan hasil kepuasan kerja (Z) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan dengan nilai t hasil (7,236) > t tabel (1,6772) dan koefisien determinasi sebesar 52,2%.

Hipotesis kelima **diterima** dengan hasil keselamatan kerja (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan dengan nilai t hasil (6,767) > t tabel (1,6772) dan koefisien determinasi sebesar 48,8%.

Hipotesis keenam **diterima** dengan hasil kesehatan kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan dengan nilai t hasil (7,281) > t tabel (1,6772) dan koefisien determinasi sebesar 52,5%.

Hipotesis ketujuh **diterima** dengan hasil keselamatan (X1) dan kesehatan kerja (X2) simultan positif dan signifikan mempengaruhi kinerja (Y) dengan nilai f hasil (31,010) > f tabel (2,80) dan koefisien determinasi 56,9%.

Variabel keselamatan kerja (X1) secara langsung mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,599. Sedangkan berdasarkan hasil analisis jalur diketahui jika pengaruh variabel keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan melalui kepuasan kerja (Z) memiliki nilai pengaruh total sebesar 0,835. Pengaruh variabel kesehatan kerja (X2) secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,424. Sedangkan berdasarkan hasil analisis jalur pengaruh variabel kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) memiliki nilai pengaruh total sebesar 0,710. Sehingga hipotesis kedelapan yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan **diterima**.

Dari hasil kategorisasi menunjukkan 54% keselamatan kerja di PT Haleyora Power Salatiga sudah tinggi. Dengan nilai rata – rata variabel 4,4 terdapat 2 pernyataan yang nilainya dibawah rata – rata. Pertama, tidak disediakannya pelindung muka oleh perusahaan yang menyebabkan satu kecelakaan kerja pada tahun 2018. Kedua alat kerja yang rusak masih digunakan.

Pada variabel kesehatan kerja menunjukkan 50% responden mengklasifikasikan kesehatan kerja di PT Haleyora Power Salatiga sangat tinggi. Dengan nilai rata – rata variabel 4,3 terdapat 2 pernyataan yang memperoleh nilai di bawah rata – rata. Pernyataan pertama, perusahaan memberikan penyuluhan kesehatan kerja secara rutin. Kedua, pembuangan material rusak sudah sesuai tempatnya.

Hasil kategorisasi variabel kepuasan kerja menunjukkan 72% responden mengategorisasikan kepuasan kerja di PT Haleyora Power Salatiga sangat tinggi. Dengan nilai rata – rata variabel 4,5 terdapat 2 pernyataan yang mendapat nilai di bawah rata – rata. Pernyataan pertama adalah karyawan senang dengan pekerjaannya sendiri karena sesuai dengan harapan karyawan. Sedangkan pernyataan kedua adalah karyawan senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Variabel terakhir kinerja karyawan sebesar 62% responden mengkategorisasikan kinerja karyawan sangat tinggi. Nilai rata – rata variabel 4,4 dengan 3 pernyataan yang mendapat nilai di bawah rata – rata. Item pernyataan pertama adalah pekerjaan yang telah diselesaikan tidak pernah mendapat *complain* pelanggan. Pernyataan selanjutnya yaitu material yang digunakan telah sesuai standar dan item pertanyaan terakhir adalah karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.

5. Kesimpulan dan Saran

Keselamatan kerja di PT Haleyora Power Salatiga tergolong tinggi. Perusahaan telah menjelaskan cara penggunaan alat pelindung diri, perusahaan menyediakan rambu ketika karyawan sedang dalam pekerjaan, alat pelindung diri yang disediakan sudah sesuai standar. Namun karyawan merasa masih kurang dalam penyediaan pelindung muka dalam hal ini masker. Selain itu alat kerja yang usang atau rusak masih digunakan.

Kesehatan kerja di PT Haleyora Power Salatiga tergolong sangat tinggi. Perusahaan memberikan penjelasan resiko penyakit kerja yang mungkin timbul, melakukan pengecekan kesehatan secara rutin dan jaminan kesehatan kerja sesuai kebutuhan karyawan. Namun karyawan merasa belum dilakukannya penyuluhan kesehatan kerja secara rutin. Selain itu pembuangan material rusak belum sesuai tempatnya.

Kepuasan kerja di PT Haleyora Power Salatiga tergolong sangat tinggi. Karyawan senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang, merasa menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun karyawan merasa kurang senang dengan pekerjaannya sendiri karena kurang sesuai dengan harapan karyawan dan merasa pekerjaan belum terselesaikan dengan baik.

Kinerja karyawan di PT Haleyora Power Salatiga tergolong sangat tinggi. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar pekerjaan, sesuai jumlah yang ditentukan dan menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung kepada atasan. Namun karyawan merasa pekerjaan yang telah terselesaikan masih mendapat *complain* pelanggan. Karyawan juga merasa material yang digunakan belum sesuai standard dan karyawan merasa belum menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dan uji t diketahui variabel keselamatan kerja (X1) secara positif dan signifikan mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Z), variabel kesehatan kerja (X2) secara positif dan signifikan mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Z), variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1X2) secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja (Z), variabel kepuasan kerja (Z) positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y), variabel keselamatan kerja (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y), variabel kesehatan kerja (X2) secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y), variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1X2) secara simultan mempengaruhi kinerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui nilai pengaruh total variabel keselamatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan sebesar 0,835 > pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja sebesar 0,599. Nilai pengaruh total variabel kesehatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,710 > nilai pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja yaitu 0,424. Maka dapat disimpulkan keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi kinerja lebih besar jika melalui kepuasan kerja.

Penulis memberikan beberapa saran untuk PT Haleyora Power Salatiga, antara lain penyediaan masker wajah dan penyediaan gudang material bekas. Perusahaan juga perlu mengadakan pelatihan untuk karyawan agar semakin terampil dan pekerjaan dapat selesai di waktu yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Marwansyah.** 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo.** 2007. *Manajemen Kinerja*. Depok : Rajagrafindo Persada
- Robbins, S.P.** 2006. *Perilaku Organisasi, edisi 10*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sugiyono.** 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.** 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ngatno.** 2015. *Analisis Data Variabel Mediasi dan Moderasi Dalam Riset Bisnis*. Yogyakarta : CV. Farisma Indonesia.
- Sudarmanto.** 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti.** 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.