

PENGARUH IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Elly Karmeli¹, Suprianto², Abdul Muis³, Binar Dwiyanto Pamungkas^{4*}

1-4. Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

E-mail:

binardwiyantopamungkas@universitas-samawa.ac.id

Abstract

This study aims to know the effect the implementation of occupational safety and health (K3) toward employees' performance in the transmission and distribution sector of Batulanteh Regional water enterprise (PDAM). Type of this study was an associative study which aims to determine the effect or relationship of occupational safety and health (K3) variables as independent variables (X) with employee performance variables as the dependent variable (Y). The data used were quantitative data in the form of respondents' perceptions regarding the object of research collected through questionnaires. Data obtained from the source, namely employees of the transmission and distribution division of PDAM Batulanteh with number of respondents were 20 respondents. Data analyses were used simple linear regression analysis techniques, hypothesis testing and determination coefficient test (R^2). Based on the results of data analysis, it was known that t-value of the occupational safety and health (K3) variable toward employees' performance was 1,945 and the t-table value at the level of $\alpha = 5\%$ was 2,101 ($1,945 < 2,101$). It means that safety and health occupational (K3) variable did not affect the performance of employees in the transmission and distribution sector of PDAM Batulanteh. The ability of safety and health occupation (K3) variables in explaining the variance of changes in employee performance variables in the transmission and distribution sector of PDAM Batulanteh was 12.8%, while the remaining of 87.2% was explained by other variables outside of this study..

Keywords: *K3 Implementation, Employees Performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kinerja karyawan harus dipertahankan, meskipun jumlah pekerjaannya sedikit perusahaan di harapkan mampu menjaga ataupun memotivasi karyawan agar produktifitasnya stabil karena hal tersebut sangat mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar prestasi kerja dan kinerja dalam organisasi bisa terpenuhi. Karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

Oleh karena itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mengetahui kinerja karyawan diharapkan pihak manajemen memperoleh jawaban mengenai faktor-faktor apa saja yang sekiranya mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya, yang pada akhirnya dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya yang sudah di targetkan.

Dalam era globalisasi tidak cukup hanya didukung oleh investasi fisik, seperti prasarana ekonomi tetapi secara bersamaan juga harus didukung oleh investasi sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal pokok bagi perusahaan atau sebagai faktor sentral dalam mendayagunakan sumber daya alam (*natural resources*) dan bahkan juga sumber daya manusia itu sendiri. Semua unsur itu harus didayagunakan secara maksimal agar organisasi perusahaan mampu merebut dan memperluas pasar bagi produknya, baik berupa barang maupun jasa. Tanpa adanya manusia maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan walaupun modal dan teknologi telah tersedia. Untuk itu sangat diperlukan kinerja karyawan yang aktif dalam mendayagunakan sumber daya-sumber daya tersebut agar perusahaan dapat hidup dan berkembang (Anorga dan Janti, 2010).

Peningkatan kinerja karyawan sangat dibutuhkan pada perusahaan yang bergerak dibidang produksi maupun jasa. Dalam upaya pencapaian keuntungan yang semaksimal mungkin, salah satu faktor yang sangat penting adalah faktor sumber daya manusia nya, dalam hal ini tidak lepas dari tenaga kerja yang ada dalam perusahaan. Mengingat manusia merupakan faktor produksi yang terpenting, ada beberapa aspek yang harus senantiasa diperhatikan seperti kualitasnya (pengetahuan, sikap, dan keterampilan) kondisi dan kesehatan karyawan, kebutuhan dan kesejahteraan hidup karyawan, keamanan dan keselamatan kerja karyawan dan lain sebagainya (Badan Bidang Politik dan Kesejahteraan Rakyat Republik Indonesia, 2012).

Berkaitan dengan era globalisasi yang ditandai dengan penerapan teknologi canggih, peningkatan kinerja karyawan tidak akan mungkin tercapai bila aspek keselamatan dan kesehatan kerja tidak diperhatikan atau tidak ditangani secara berencana dan terpadu sehingga dapat menciptakan dan meningkatkan kecelakaan kerja karyawan. Tidak mungkin seseorang mau bekerja didalam suatu perusahaan, apabila dia mengetahui bahwa perusahaan tidak menjamin keselamatannya dari bahaya dan kesehatan kerjanya, walaupun perusahaan tersebut misalnya menjanjikan gaji yang cukup besar serta sarana dan prasarana yang memadai. Pekerja yang melakukan pekerjaannya pada hakikatnya tidak hanya sekedar untuk memperoleh imbalan atau asal tidak menganggur. Jika motivasi bekerja hanya berdasarkan imbalan atau asal tidak menganggur, jelas sulit yang diharapkan, disamping timbulnya kerawanan dalam jaminan keselamatan kerja.

Dengan demikian khusus mengenai aspek keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan, perlu diberi perhatian yang sangat serius karena berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja karyawan, karyawan yang merupakan motor dan sarana utama dalam pencapaian yang maksimal dari suatu perusahaan harus mampu menghadapi persaingan. Bertitik tolak dari penjelasan diatas yaitu semakin maju pesatnya perkembangan ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini,

keselamatan dan kesehatan kerja tidak saja mutlak perlu bagi para pekerja, tetapi juga penting bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan yang bersangkutan.

Mengenai K3 diperkuat dan dipertegas lagi dalam Undang-Undang dalam pasal 86 UU No.13 tahun 2003, dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama. Undang-undang tersebut juga mengatur syarat-syarat keselamatan kerja dimulai dari perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang produk teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan. Walaupun sudah banyak peraturan yang diterbitkan, namun pada pelaksanaannya masih banyak kekurangan dan kelemahannya karena terbatasnya personil pengawasan, sumber daya manusia keselamatan dan kesehatan kerja serta sarana yang ada. Oleh karena itu, masih diperlukan upaya untuk memberdayakan lembaga-lembaga keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di masyarakat, meningkatkan sosialisasi dan kerjasama dengan mitra sosial guna membantu pelaksanaan pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja agar berjalan dengan baik.

Sasaran keselamatan dan kesehatan kerja di antaranya adalah meningkatkan kinerja karyawan tanpa memeras tenaga kerja dan menjamin kehidupan produktifnya, keberadaan keselamatan dan kesehatan harus di junjung tinggi oleh perusahaan industri. Untuk pencapaian sasaran tersebut pasti memerlukan usaha yang teratur atau suatu program keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tempat kerja. Dalam perusahaan besar program keselamatan dan kesehatan kerja ini harus diperluas pengorganisasiannya dan memerlukan kesatuan pelaksana. Demikian juga pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Batulanteh Kabupaten Sumbawa. Pada PDAM Batulanteh terdapat Bidang Transmisi dan Distribusi yang bertugas memberikan pelayanan kepada pelanggan dalam hal pemasangan dan pemeliharaan jaringan PDAM.

PDAM Batulanteh sebagai perusahaan yang telah berkembang cukup lama dan memiliki tenaga kerja dengan mobilitas tinggi, harus memperhatikan keadaan keselamatan mereka. Terbukti dengan komitmen manajemen membuat kebijakan K3 dan Lingkungan di PDAM Batulanteh. Sejak berdirinya perusahaan ini sudah mengusahakan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Namun demikian berdasarkan hasil pengamatan awal di lapangan para pekerja bidang transmisi dan distribusi belum sepenuhnya menggunakan alat pelindung diri (APD) dalam bekerja yang menjadi salah satu bagian dari implementasi K3. Tentu saja hal ini sedikit banyak akan berpotensi memberi pengaruh terhadap kinerja para pekerja. Hal ini penting untuk ditelusuri lebih jauh mengingat bidang transmisi dan distribusi merupakan bidang yang bersentuhan langsung dengan konsumen. Kualitas pelayanan bidang transmisi dan distribusi mempengaruhi citra perusahaan di mata konsumen/pelanggan PDAM Batulanteh.

KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2006) mendefinisikan manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *men power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Husein Umar (2005) yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya”. Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa manajemen secara garis besar menitikberatkan pada aspek manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor lainnya. Sedangkan, Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan itu sendiri.

Kemananan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2002) K3 adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Menurut Suma'mur (2001) keselamatan kerja merupakan, rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Menurut Simanjuntak (1994), keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja.

Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa, keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Menurut John Ridley (1983) yang dikutip oleh Boby Shiantosia (2000), mengartikan 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. Jackson (1999) menjelaskan bahwa, kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Program dan Tujuan K3

Pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja memerlukan partisipasi dan kerja sama dari pihak yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja. Bentuk partisipasi yang memenuhi dasar pemikiran tersebut di atas ialah partisipasi langsung dalam wadah panitia pembinaan kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan dan tempat kerja. Ketidakamanan dari kondisi tersebut dapat dikurangi dengan mendesain pekerjaan sedemikian rupa untuk mengurangi kecelakaan kerja dan sebagai tambahan, penyelia dan manajer berperan dalam mengurangi kondisi yang kurang aman dengan melakukan pengecekan untuk mengenali dan mengatasi kecelaakaan yang mungkin terjadi.

Marwansyah (2010) mengemukakan bahwa, Program keselamatan kerja merupakan lingkungan kerja yang aman tidak diperoleh begitu saja melainkan harus diciptakan. Organisasi dengan reputasi terbaik atas kesehatan dan keselamatan kerja membuat program-program keselamatan kerja yang cermat dan terencana dengan baik. Adapun program-program adalah sebagai berikut:

1. Melibatkan pembentukan sebuah komite kesehatan dan keselamatan kerja dan peran serta seluruh bagian dalam perusahaan. Para karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan tentang kesehatan dan keselamatan kerja dan serta memperhatikan secara seksama saran-saran peningkatan keselamatan.
2. Mengkomunikasikan keselamatan dengan pendekatan multimedia, termasuk kuliah/ceramah, film, poster, pamphlet dan presentasi menggunakan komputer.
3. Menginstruksikan kepada penyelia tentang bagaimana mengkomunikasikan, mendemostrasikan, dan mewajibkan keselamatan dan melatih karyawan tentang cara aman menggunakan peralatan.
4. Menggunakan insentif, penghargaan dan penguatan positif untuk mendorong perilaku kerja yang aman. Member penghargaan (misalnya, safe diving award bagi pengemudi truk) kepada karyawan dengan catatan keselamatan yang istimewa.
5. Mengkomunikasikan dan menegakkan aturan keselamatan. Ketentuan kesehatan dan keselamatan kerja mewajibkan karyawan untuk mematuhi aturan keselamatan, dan dalam program yang baik, manajer siap menggunakan system penegakan disiplin untuk memberi sanksi atas perilaku tidak aman.
6. Mendorong direktur keselamatan (safety director) atau komite keselamatan agar terlibat dalam inspeksi diri secara berkala dan melakukan safety research untuk mengidentifikasi situasi yang berpotensi menimbulkan bahaya dan untuk memahami mengapa kecelakaan terjadi dan memperbaikinya.

Secara umum, kecelakaan selalu diartikan sebagai kejadian yang tidak dapat diduga. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena kondisi yang tidak membawa keselamatan kerja, atau perbuatan yang tidak selamat. Kecelakaan kerja dapat didefinisikan sebagai setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Berdasarkan definisi kecelakaan kerja maka lahirlah keselamatan dan kesehatan kerja yang mengatakan bahwa cara menanggulangi kecelakaan kerja adalah dengan meniadakan unsur penyebab kecelakaan dan atau mengadakan pengawasan yang ketat (Silalahi, 1995).

Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab-akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilakukan atau tidak. Menurut Mangkunegara (2002) bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulyo, 1999) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam Moh As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi *lawler and poter* menyatakan bahwa kinerja adalah *succesfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2003).

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Menurut Rivai dan Basri (2005) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. David C. Mc Clelland (1997) seperti dikutip Mangkunegara (2001), berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi, yaitu: memiliki tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil risiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Gibson ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

1. Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Sugiyono (2008) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan dan atau pengaruh antara 2 variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis ingin menganalisis pengaruh variabel implementasi K3 terhadap variable kinerja karyawan Bidang Transmisi dan Distribusi PDAM Batulanteh.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, adalah data yang dapat diukur dalam skala numerik (angka) atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*) yang meliputi data tanggapan responden (yang diangkakan) tentang variabel implementasi K3 serta variabel kinerja karyawan Bidang Transmisi dan Distribusi PDAM Batulanteh.

Sementara itu, sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber data (responden). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa data tanggapan responden tentang variabel implementasi K3 serta variabel kinerja karyawan Bidang Transmisi dan Distribusi PDAM Batulanteh.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu himpunan unit yang biasanya berupa orang objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya (Soerarno 2007). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan Bidang Transmisi dan Distribusi PDAM Batulanteh berjumlah 20 orang. Sementara itu, sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknis *purposive sampling*. Menurut Arikunto (2006), *purposive sampling* adalah teknik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu. Dengan demikian, dilakukanlah penyebaran kuisiner berupa pertanyaan mengenai penerapan implementasi K3 dan kinerja karyawan yang akan dibagikan pada 20 orang karyawan Bidang Transmisi dan Distribusi PDAM Batulanteh.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan Kuisiner, yaitu penyebaran daftar pertanyaan. Data dikumpulkan dengan cara memberikan daftar pertanyaan untuk mendapatkan data-data tanggapan responden tentang variabel implementasi K3 dan kinerja karyawan Bidang Transmisi dan Distribusi PDAM Batulanteh

Teknik Analisis

Regresi Linear Sederhana

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, maka alat analisis yang akan digunakan adalah regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk menggambarkan pengaruh antara beberapa variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Uji kriteria statistik menggunakan model regresi linear sederhana, dengan formulasi (Gujarati, 2003):

$$Y = b_0 + bX + u_i$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan.
 b_0 = Konstanta atau Intercept.
 b = Koefisien Regresi.
 X = Implementasi K3
 u_i = Faktor gangguan.

Pengujian analisis regresi dalam penelitian ini meliputi uji diagnostik yaitu uji t-statistik, interpretasi koefisien determinasi (R^2).

Uji t-statistik.

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dalam uji ini hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika $H_0 : \beta_i \leq 0 ; i = 1, 2, \dots, k$, maka variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.

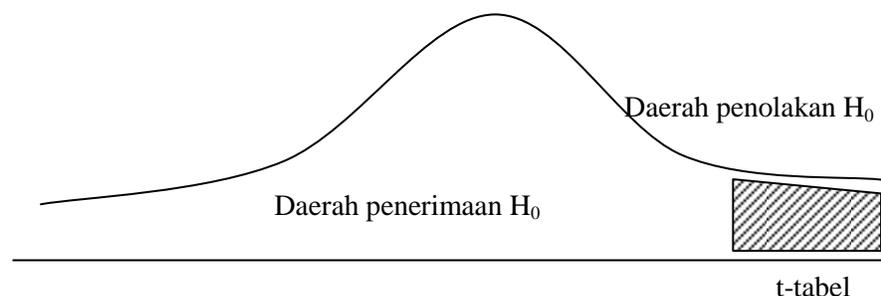
Jika $H_a : \beta_i > 0 ; i = 1, 2, \dots, k$, maka variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Penentuan daerah kritis menggunakan one tailed test (pengujian satu sisi) dengan terlebih dahulu menentukan tingkat signifikan α dan df sehingga didapat nilai t – tabel, kemudian membandingkan dengan nilai t – hitung dan t – tabel.

Jika $t_{hit} \leq t_{tab}$, H_0 diterima berarti variabel bebas secara individual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Jika $t_{hit} \geq t_{tab}$, H_a diterima berarti variabel bebas secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

2. Kriteria pengujian



Interpretasi Koefisien Determinasi (R^2)

Merupakan interpretasi ketepatan perkiraan yang menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel tak bebas. Interpretasi ini dapat ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien determinasi yang besarnya antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Adapun formula menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$R^2 = (TSS - SSE) / TSS = SSR / TSS$$

Keterangan:

TSS = *total sum of squares*;

SSE = *sum of squares error*; dan

SSR = *sum of square due to regression*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Sederhana

Dari data yang diperoleh dari masing-masing variabel Implementasi K3 (X) dan Kinerja (Y), maka langkah selanjutnya adalah menganalisa data tersebut menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan computer menggunakan program SPSS Versi 21 *for windows*. Hasil dat olah data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Olah Data untuk Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-4.067	15.902	
	IMP K3	1.167	.600	.417

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah,

$$Y = -4.067 + 1.167X + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -4.067, artinya jika variable Kinerja (Y) tidak dipengaruhi oleh variable bebas Implementasi K3 (X) atau dengan kata lain koefisien $X=0$ (*ceteris paribus*), maka Kinerja sebesar -4.067.
2. Nilai koefisien regresi pada variable bebas menggambarkan apabila diperkirakan variable bebas naik sebesar satu satuan diperkirakan adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variable terikat diperkirakan bisa naik atau turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variable bebasnya. Koefisien regresi variable Implementasi K3 (X) bernilai positif sebesar 1.167. Artinya, jika variable Implementasi K3 (X) naik sebesar satu satuan maka Kinerja akan naik sebesar 1.167. Koefisien bersifat positif artinya ada hubungan positif antara variable Implementasi K3 (X) dengan variable Kinerja (Y). Semakin tinggi Implementasi K3 (X) maka semakin tinggi Kinerja (Y).

Uji Hipotesis (Uji t)

Dalam uji Hipotesis ini, akan diuji apakah Implementasi K3 (X) berpengaruh atau tidak terhadap variable Kinerja (Y). Hasil olah data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Olah Data untuk Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.067	15.902		-.256	.801
	IMP K3	1.167	.600	.417	1.945	.068

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, lampiran

Berdasarkan uji t pada table di atas menunjukkan bahwa t hitung Implementasi K3 (X) adalah 1.945 dengan nilai signifikansi 0.068. Apabila nilai t-hitung sebesar 1.945 dibandingkan dengan t-table sebesar 2.101 (lampiran 5), maka nilai t- hitung lebih kecil dari tabel yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika dilihat dari tingkat signifikansi sebesar 0.068 lebih besar dari 0.05, maka dapat dikatakan tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa variable Implementasi K3 (X) tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah dilakukan Uji t, selanjutnya adalah melakukan uji Koefisien Determinasi. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kebenaran model analisis regresi. Dimana apabila nilai R^2 mendekati 1 maka ada hubungan yang kuat dan erat antara variabel terikat dan variabel bebas dan penggunaan model tersebut dibenarkan. Hasil olah data yang dilakukan sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Olah Data Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.417 ^a	.174	.128	1.800

a. Predictors: (Constant), IMP K3

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai R Square atau Koefisien Determinasi sebesar 0,174 artinya bahwa variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variable Implementasi K3 (X) sebesar 17,4 %. Dengan kata lain variable Implementasi K3 (X) mampu mempengaruhi variable Kinerja (X) sebesar 17,4 %, sedangkan sisanya sebesar 82,6 % (diperoleh dari $100-17,4= 82,6$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan menggunakan Regresi Linear Sederhana menunjukkan bahwa Implementasi K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tenaga kerja Bidang Transmisi dan Distribusi PDAM Batulanteh. Hal ini disebabkan karena sebaran data variable Kinerja (Y) menunjukkan angka yang stagnan. Artinya bahwa jawaban dari 20 orang responden atas setiap butir pertanyaan cenderung homogeny dengan nilai yang tidak bergerak searah (*linear*) secara signifikan. Demikian juga dengan sebaran data variable Implementasi K3 dari jawaban 20 orang responden juga cenderung stagnan dan tidak bergerak searah (*linear*).

Senada dengan hal tersebut di atas, nilai *R Square* atau Koefisien Determinasi yang hanya sebesar 17,4 % memiliki makna bahwa variasi pengaruh variable bebas dalam hal ini Implementasi K3 terhadap atau variable Kinerja masih tergolong rendah. Artinya bahwa ada sisanya sebesar 82,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini tentu saja tidak sejalan dengan konsep/teori serta hipotesis yang dibangun, bahwa adanya Implementasi K3 haruslah memberi pengaruh besar terhadap peningkatan Kinerja pekerja Bidang Transmisi dan Distribusi PDAM Batulanteh.

Namun jika dianalisa secara mendalam, ada faktor-faktor lain yang menjadi yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja selain faktor implementasi K3. Artinya faktor adanya implementasi K3 bukanlah satu-satunya faktor penentu yang menjadi penyebab. Dalam hal ini peneliti dapat memberikan analisa bahwa bahwa ada beberapa faktor yang berdampak pada naik turunnya kinerja selain implementasi K3. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain : 1) faktor upah/ gaji; 2) hubungan dengan atasan dan teman sejawat; 3) pola kepemimpinan atasan; 4) metode supervisi; dan 5) kebijakan yang diterapkan perusahaan dan lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan sebagaimana terurai dalam bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa Implementasi K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pekerja Bidang Transmisi dan Distribusi PDAM Batulanteh.

REKOMENDASI

Adapun saran yang dapat diajukan penulis kepada PDAM Batulanteh khususnya pada Bidang Transmisi dan Distribusi adalah agar tetap meningkatkan kuantitas dan kualitas implementasi K3 agar keselamatan dan kesehatan pekerja tetap terjaga. Pada saat yang sama hal ini tentu akan meningkatkan kinerja para dan rasa cinta pekerja terhadap perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Gujarati, D. 2003. *Essential of Econometrics, Second Edition*. McGraw-Hill.Inc. London (terjemahan).
- Mangkunegara, A. AA Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Mathis, Robert L And Jackson John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Suma'mur. 2001. *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. CV. Haji Masajung, Jakarta.
- Supriyanto, Ahmad Sani dan Masyhuri. 2010. *Metedologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. UIN Maliki Press, Jakarta.
- Soeratno. 2007. *Metodologi Riset Khusus*. CV Karimuka, Jakarta.
- Tika. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Departemen Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Sekretaris Negara Republik Indonesia, Jakarta.