

PENGARUH SISTEM MANAJEMEN K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT “XX”

Sony Haryanto

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris mengenai pengaruh sistem manajemen K3 terhadap kinerja karyawan pada PT “XX”, menambah pengetahuan serta memberikan pengalaman praktis. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan yang bekerja sebagai operator produksi di salah satu perusahaan di kawasan Beji Pasuruan. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah kuesioner dari kinerja dan sistem manajemen K3 yang berbentuk skala likert. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan $R^2=0.327$ (32.7%) dengan, coefficient sig = 0.004 ($p \leq 0.05$). Oleh sebab itu dapat diartikan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, yaitu ada pengaruh dari sistem manajemen K3 terhadap kinerja karyawan pada PT “XX sebesar 32.7 %.

Kata Kunci : Sistem Manajemen K3, Kinerja, Karyawan

Tingkat kecelakaan-kecelakaan fatal dinegara berkembang empat kali lebih tinggi dibanding negara-negara industri (Soebroto, 2009). Dinegara-negara berkembang kebanyakan kecelakaan dan penyakit akibat kerja terjadi dibidang pertanian, periklanan dan perkayuan, pertambangan dan industri. Tingkat kesadaran dan pelatihan yang kurang memadai mengenai metode-metode keselamatan kerja mengakibatkan tingginya angka kematian yang terjadi karena kebakaran dan pemakaian zat-zat berbahaya yang mengakibatkan penderitaan dan penyakit termasuk kanker, penyakit jantung dan stroke (Taufik, 2009).

Berdasarkan data Jamsostek, angka kecelakaan kerja di Indonesia tercatat selama 2009, terdapat 54.398 kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia. Meski mengalami penurunan dibanding 2008 sebanyak 58.600 dan 2007 sebanyak 83.714, namun angka kecelakaan kerja di Indonesia masih tinggi dibanding negara-negara lainnya, khususnya di Asia. (Jamsostek, 2010).

Menurut Bird (dalam Soehatman, 2009) “*an accident is an undesired event that result in physical harm to a person or damage to property. It is usually the result of a contact with a source of energy (kinesthetic, electrical, chemical, thermal,etc).*” Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan seseorang atau kelompok dalam rangka melaksanakan kerja dilingkungan perusahaan (Hadiguna,2009). Kecelakaan menurut .Sulaksmono (dalam Anizar,2009) adalah suatu kejadian yang tak diduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses suatu aktivitas yang telah diatur.

Kecelakaan kerja disebabkan oleh beberapa faktor menurut anizar (2009) secara umum penyebab kecelakaan ada dua, yaitu *unsafe action* dapat disebabkan oleh berbagai hal berikut, ketidakseimbangan fisik tenaga kerja, seperti: posisi tubuh yang menyebabkan mudah lelah, cacat fisik,cacat sementara, kepekaan panca indra terhadap sesuatu. kurang pendidikan, kurang pengalaman, salah pengertian terhadap suatu perintah, kurang terampil, salah mengartikan sop (*standard operasional prosedur*) sehingga mengakibatkan kesalahan pemakaian alat kerja.

Menurut Rukhviyanti (2007) seiring dengan meningkatnya kecelakaan kerja pada suatu perusahaan, maka akan meningkat pula karyawan yang absen atau tidak masuk kerja dikarenakan sakit. Sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja.

Sony Haryanto adalah dosen Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Wisnuwardhana Malang, Email : inos_haryanto@yahoo.com

Sedangkan menurut Sihotang (2006) kinerja adalah kecakapan dan kemampuan seorang tenaga kerja atau sekelompok tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu Mathis (2002) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Kinerja seorang karyawan hendaknya selalu dinilai atau diukur secara berkala. Karena hal tersebut sangat penting untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan seluruh pekerjaannya secara keseluruhan. Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/ mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang (dalam Sedarmayanti,2007).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai menurut Simanjuntak (2005) ” digolongkan ke dalam 3 kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.” Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja, Dukungan organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan dilakukan melalui pengorganisasian pegawai, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja, dan Dukungan Manajemen yaitu Kemampuan manajerial perusahaan atau pimpinan perusahaan juga sangat menentukan kinerja setiap individu yang akhirnya akan menentukan kinerja perusahaan itu sendiri.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Kusuma, 2001). Sasaran utama dari K3 ditujukan terhadap pekerja, dengan melakukan segala daya upaya berupa pencegahan, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan tenaga kerja, agar terhindar dari risiko buruk di dalam melakukan pekerjaan. Menurut Adia (2010), jaminan keselamatan dan kesehatan dapat membuat para tenaga kerja merasa nyaman dan aman dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga dapat memperkecil atau bahkan mewujudkan kondisi nihil kecelakaan dan penyakit kerja.

Berdasarkan Permenaker No. 5 Tahun 1996, agar suatu Sistem Manajemen K3 dapat diterapkan dengan baik pada suatu perusahaan, maka pihak perusahaan harus membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). P2K3 adalah badan pembantu ditempat kerja yang merupakan wadah kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk mengembangkan kerjasama saling perhatian dan partisipatif dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada suatu perusahaan.

Berhasil atau tidak nya penerapan Sistem Manajemen K3 dalam suatu perusahaan tergantung pada kinerja P2K3 tersebut. Namun dalam membentuk suatu Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : *Ukuran Organisasi*, merujuk pada besar atau kecilnya suatu organisasi /perusahaan. *Lokasi Kegiatan*, merujuk pada, tingkat resiko lokasi kegiatan atau tempat kerja, apakah lokasi kerja memiliki resiko kecelakaan tinggi atau strategis. *Kondisi Budaya Organisasi*, yaitu suatu kondisi dimana terdapat sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Moeliono,2003).

Faktor-faktor di atas dapat menentukan apakah penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah benar-benar diterapkan dan sesuai dengan kapasitasnya. Jika perusahaan telah benar-benar menerapkan Sistem Manajemen K3

dengan baik, serta seluruh karyawan pun telah mentaati dan menjalankannya dengan baik, maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik. Dan kecelakaan di tempat kerja pun akan terminimalisir. Sebaliknya jika pihak perusahaan tidak benar-benar menerapkan Sistem Manajemen K3 dengan baik, serta seluruh karyawan tidak mentaati dan menjalankannya dengan baik, maka kecelakaan di tempat kerja pun akan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diajukan perumusan masalahnya sebagai berikut : Apakah ada pengaruh Sistem Manajemen K3 terhadap kinerja karyawan pada PT. "XX"?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Aspek-aspek Kinerja

Menurut Bernadin dan Russel (dalam Sutrisno, 2007), mengajukan beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan, yaitu :

- a. *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. *Timeliness*. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang telah dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. *Cost effectiveness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. *Need for supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan..
- f. *Interpersonal impact*. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahannya.

Sistem Manajemen K3

Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat penting bagi perusahaan serta pekerja yang bekerja didalamnya. Dalam Permenaker NOMOR : PER.18/MEN/XI/2008, Sistem Manajemen K3 yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian sistem manajemen secara menyeluruh termasuk struktur organisasi, aktivitas perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan pengembangan sumber daya untuk membangun, menerapkan, mencapai, mengkaji dan mengembangkan kebijakan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang disingkat dengan K3 dalam upaya mengendalikan resiko kecelakaan ditempat kerja.

Aspek-aspek Sistem Manajemen K3

Aspek-aspek sistem manajemen K3 berdasarkan Permenaker No. 5 Tahun 1996, meliputi :

a. Perencanaan

Perusahaan harus membuat perencanaan yang efektif guna mencapai keberhasilan penerapan Sistem Manajemen K3 dengan sasaran yang jelas dan dapat diukur..

1) Perencanaan Identifikasi Bahaya, Penilaian dan Pengendalian Risiko

Identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko dari kegiatan, produk barang dan jasa harus dipertimbangkan pada saat merumuskan rencana untuk memenuhi kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk itu harus ditetapkan dan dipelihara prosedurnya.

2) Peraturan Perundangan dan Persyaratan Lainnya

Perusahaan harus menetapkan dan memelihara prosedur untuk inventarisasi, identifikasi, dan pemahaman peraturan perundangan dan persyaratan lainnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan kegiatan perusahaan yang bersangkutan.

3) Tujuan dan Sasaran

Berikut ini tujuan dan sasaran dari Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah:

- a) Sebagai alat mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja bebas.
- b) Sebagai upaya mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan dan gizi tenaga kerja.
- c) Memberi perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan, agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh proses industri.

Sedangkan berdasarkan PERMENAKER No.5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, tujuan dan sasaran dari Sistem Manajemen K3 adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

4) Indikator Kerja

Dalam menetapkan tujuan dan sasaran kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan harus menggunakan indikator kinerja yang dapat diukur sebagai penilaian kinerja keselamatan dan kesehatan kerja yang sekaligus merupakan informasi mengenai keberhasilan pencapaian Sistem Manajemen K3.

5) Perencanaan Awal dan Perencanaan Kegiatan yang Sedang Berlangsung

Penerapan awal Sistem Manajemen K3 yang berhasil memerlukan rencana yang dapat dikembangkan secara berkelanjutan, dan dengan jelas menetapkan tujuan serta sasaran Sistem Manajemen K3 yang dapat dicapai dengan :

- a) Menetapkan sistem pertanggung jawaban dalam pencapaian tujuan dan sasaran sesuai dengan fungsi dan tingkat manajemen perusahaan yang bersangkutan.

b) Menetapkan sarana dan jangka waktu untuk pencapaian tujuan dan sasaran.

b. Penerapan

Untuk menerapkan Sistem Manajemen K3, setiap perusahaan diwajibkan untuk membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). P2K3 adalah badan pembantu di tempat kerja yang merupakan wadah kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk mengembangkan kerjasama, saling pengertian dan partisipasi efektif dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. P2K3 mempunyai tugas memberikan saran dan pertimbangan baik diminta maupun tidak, kepada pengusaha atau pengurus mengenai masalah keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam Soehatman (2009), lingkup penerapan Sistem Manajemen K3 berbeda-beda antar satu organisasi dengan organisasi lainnya, yang ditentukan oleh beberapa faktor, antara lain :

1) Ukuran organisasi

Merujuk pada besar atau kecilnya suatu organisasi /perusahaan. Jika organisasi tersebut merupakan organisasi berskala besar maka diperlukan sistem manajemen K3 yang lebih intensif. Sebaliknya, jika organisasi tersebut merupakan organisasi yang kecil dan sederhana, maka cukup menerapkan sistem manajemen K3 yang sederhana pula.

2) Lokasi kegiatan

Merujuk pada, tingkat resiko lokasi kegiatan atau tempat kerja, apakah lokasi kerja memiliki resiko kecelakaan tinggi atau strategis

3) Kondisi budaya organisasi

Yaitu suatu kondisi dimana terdapat sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Moeljono,2003)

4) Jenis Aktivitas Organisasi

Merujuk pada kegiatan dalam organisasi atau perusahaan tempat bekerja, mereka yang bekerja pada suatu perusahaan atau pabrik yang senantiasa berhubungan atau bergelut dengan alat-alat berat dan berbahaya. Seperti yang didefinisikan oleh (Sedarmayanti, 2007) bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.

5) Kewajiban Hukum Yang Berlaku Bagi Organisasi

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan ketentuan perundangan dan memiliki landasan hukum yang wajib dipatuhi semua pihak, baik pekerja, pengusaha, atau pihak terkait lainnya.

6) Lingkup dan Bentuk SMK3 yang Telah Dijalankan

Hal ini tergantung kepada kondisi dan lingkup kegiatan masing-masing organisasi. Bagi organisasi kecil dengan skala kegiatan yang sederhana dan resiko rendah, cukup membangun sistem manajemen K3 yang sederhana dengan sistem pengawasan yang sederhana pula. Namun untuk organisasi dengan tingkat resiko tinggi, dengan kegiatan yang luas dan rumit, diperlukan sistem manajemen K3 yang komprehensif disertai dengan pengendalian dan pengawasan yang lebih intensif (Soehatman,2009).

7) Kebijakan K3 Organisasi

Kebijakan K3 adalah perwujudan dari visi dan misi suatu organisasi, sehingga harus disesuaikan dengan sifat dan skala organisasi. Kebijakan K3 bersifat negatif dinamis dan harus selalu disesuaikan dengan kondisi baik internal maupun eksternal organisasi

8) Bentuk dan jenis risiko atau bahaya yang dihadapi

Untuk mengetahui bentuk dan jenis risiko yang akan dihadapi, tentunya setiap perusahaan atau organisasi harus melakukan identifikasi. Identifikasi bahaya adalah upaya sistematis untuk mengetahui potensi bahaya yang ada dilingkungan kerja. Dengan mengetahui sifat dan karakteristik bahaya, kita dapat lebih berhati-hati, waspada dan melakukan langkah-langkah pengamanan agar tidak terjadi kecelakaan.

Menurut (Soehatman, 2010) setelah melakukan identifikasi bahaya dilanjutkan dengan penilaian risiko yang bertujuan untuk mengetahui atau mengevaluasi besarnya risiko serta dampak yang akan ditimbulkan. Penilaian risiko digunakan sebagai langkah saringan untuk menentukan tingkat risiko ditinjau dari kemungkinan kejadian (*likelihood*) dan keparahan yang dapat ditimbulkan (*severity*).

c. Audit

Berdasarkan PERMENA-KER No.5 Tahun 1996 Audit adalah pemeriksaan secara berkala, sistematis dan independen, untuk menentukan suatu kegiatan dan hasil-hasil yang berkaitan sesuai dengan pengaturan yang direncanakan, dan dilaksanakan secara efektif dan cocok untuk mencapai kebijakan dan tujuan perusahaan. Audit sistem manajemen K3 harus dilakukan secara berkala untuk mengetahui keefektifan penerapannya. Audit harus dilaksanakan secara sistematis dan independen oleh personel yang memiliki kompetensi kerja dengan menggunakan metodologi yang sudah ditetapkan. Audit merupakan salah satu cara yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mengevaluasi sistem manajemen K3, kesesuaian dengan persyaratan dan peluang perbaikan (Sedarmayanti, 2007).

d. Sertifikasi

Berdasarkan Permenaker No.5 Tahun 1996, yang dimaksud sertifikasi disini adalah memberikan sertifikat dan bendera penghargaan kepada perusahaan sesuai dengan tingkat pencapaian dari penerapan sistem manajemen K3. Sertifikat yang dimaksud diatas kemudian ditanda tangani oleh Menteri dan berlaku untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun. Berikut ini adalah pemberian sertifikat berdasarkan tingkat pencapaian dari penerapan sistem manajemen K3 :

- 1) 0-59 % : Non- Conformance □ Tindakan Hukum
- 2) 60-84% : Sertifikat dan bendera perak
- 3) 85-100% : Sertifikat dan bendera emas

e. Pembinaan dan Pengawasan

- 1) Dilakukan pengawasan untuk menjamin bahwa setiap pekerjaan dilaksanakan dengan aman dan dilaksanakan dengan aman dan mengikuti setiap prosedur dan petunjuk kerja yang telah ditentukan.
- 2) Setiap orang diawasi sesuai dengan tingkat kemampuan mereka dan tingkat risiko tugas.
- 3) Pengawas ikut serta dalam identifikasi bahaya dan membuat upaya pengendalian.
- 4) Pengawas diikutsertakan dalam pelaporan dan penyelidikan penyakit akibat kerja dan dan kecelakaan, dan wajib menyerahkan laporan dan saran-saran kepada pengurus.
- 5) Pengawas ikut serta dalam proses konsultasi

Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2007) karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberi imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.

METODE

Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diuji, yaitu:

1. Kriteria : Kinerja
2. Prediktor : Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi berupa kecakapan dan kemampuan seorang tenaga kerja atau sekelompok tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya. yang sesuai dengan apa yang ditugaskan kepada seseorang tersebut, untuk mencapai suatu tujuan. Skala Kinerja yang disusun oleh penulis berdasarkan aspek-aspek kinerja yang terdiri dari *Quality, Quantity, Timeliness, Cost effectiveness, Need for supervision,* dan *Interpersonal impact* menurut Russel (dalam Sutrisno, 2007)

2. Sistem Manajemen K3

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah adalah suatu peraturan yang saling terkait satu dengan yang lainnya, yang membahas tentang hak-hak dan kewajiban seorang tenaga kerja dalam hal keselamatan, dan kesehatan kerja, yang merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik, mental, dan stabilitas emosi seorang atau sekelompok tenaga kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Skala Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang disusun oleh penulis berdasarkan aspek-aspek Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terdiri dari perencanaan, penerepan, audit, sertifikasi, pembinaan dan pengawasan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja sebagai operator produksi dalam suatu perusahaan dengan populasi sebesar 803 orang dan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang karyawan, yang sudah memiliki pengalaman kerja minimal 1 bulan.

Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu penilaian sekelompok subjek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu atau sekelompok subjek yang dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu (Riduwan, 2008).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan skala Kinerja. Jenis skala yang digunakan adalah skala Linkert, dengan pilihan jawaban : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan pada skala terdiri dari pernyataan favorable dan unfavorable (Errina dalam Rachma,2009)

Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis uji koefisien Regresi sederhana yaitu menganalisis seberapa besar pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan Kerja sebagai prediktor terhadap Kinerja sebagai kriterium. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan diketahui bahwa terdapat hubungan antara sistem manajemen K3 dengan kinerja karyawan sebesar 32.7%. Artinya terdapat pengaruh sistem manajemen K3 terhadap kinerja karyawan pada PT “XX” sebesar 32.7%. Ini berarti 67.3% dipengaruhi faktor-faktor lain, misalnya kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen (simanjuntak, 2005).

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang selanjutnya disebut Sistem Manajemen K3 merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena dampak terjadinya suatu kecelakaan kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan secara langsung maupun tidak langsung (Hadiguna, 2009). Pengaruh sistem manajemen K3 terhadap karyawan pada PT “XX” memang tidak memiliki pengaruh yang besar. Hanya saja, secara tidak langsung penerapan sistem manajemen K3 tersebut sedikit banyak akan mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

PT “XX” memiliki sistem manajemen K3 yang sangat baik. Hal tersebut terbukti dengan pencapaian sertifikasi yang diberikan oleh Menakertrans R.I yakni bendera emas dan sertifikat. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pencapaian sistem manajemen K3 pada PT “XX” berada pada kisaran 90 %, hal tersebut berdasarkan pada Permenaker No. 5 Tahun 1996 yang menyatakan yang dimaksud sertifikasi disini adalah memberikan sertifikat dan bendera penghargaan kepada perusahaan sesuai dengan tingkat pencapaian dari penerapan sistem manajemen K3, dengan klasifikasi 0-59 % : Non- Conformance □ Tindakan Hukum, 60-84% : Sertifikat dan bendera perak, 85-100% : Sertifikat dan bendera emas.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan mean empirik sistem manajemen K3 sebesar 147.27, yang berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat diasumsikan bahwa karyawan pada PT “XX” memiliki tingkat kesadaran yang tinggi akan pentingnya melaksanakan sistem manajemen K3. Terlaksananya sistem manajemen K3 dengan baik pada perusahaan, tentunya akan membawa manfaat, baik bagi karyawan itu sendiri maupun untuk perusahaan. Menurut Suardi (2005), manfaat penerapan Sistem Manajemen K3 adalah sebagai berikut : Pengaruh positif terbesar yang dapat diraih adalah mengurangi angka kecelakaan kerja. Dengan adanya jaminan keselamatan, keamanan dan kesehatan selama bekerja, mereka tentu akan memberikan kepuasan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Kemudian, berdasarkan hasil penelitian didapatkan mean empirik kinerja sebesar 106.53 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti kinerja karyawan pada PT

“XX” adalah tinggi. Kinerja yang tinggi dapat di pengaruhi oleh bebarapa faktor, diantaranya adalah penerapan sisitem manajemen K3 yang baik dan sesuai prosedur.

Berdasarkan analisis deskripsi subjek, pada mean kinerja berdasarkan masa kerja, dapat diliat bahwa semakin lama masa kerja karyawan, maka mean kinerja nya semakin menurun. Masa kerja 1 bulan- 2 tahun = 106.9, masa kerja 3 tahun – 5 tahun 104.2, kemudian pada masa kerja 6 tahun – 8 tahun mengalami kenaikan yaitu sebesar 107, dan pada masa kerja 9 tahun – 11 tahun mengalami penurunan lagi menjadi 88.06. Menurut Mundarti (2007) kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah :: kemampuan,keterampilan, kepuasan, latar belakang, karakteristik/demografis : usia, jenis kelamin., status perkawinan, masa kerja dan pendidikan.

Masa kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Seperti yang dijelaskan pada paragraf sebelumnya bahwa masa kerja 1 bulan- 2 tahun memiliki mean kinerja sebesar 106.9, hal tersebut mungkin dikarenakan karyawan pada masa kerja tersebut masih memiliki semangat dan motivasi yang tinggi untuk bekerja dengan baik. Sehingga mereka benar-benar mempergunakan masa kerja mereka untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Sedangkan masa kerja 3 tahun – 5 tahun memiliki mean kinerja sebesar 104.2, pada masa ini karyawan mengalami sedikit penurunan. Pada masa ini, karyawan mungkin mengalami sedikit kejenuhan dengan pekerjaannya, motivasi kerjanya berkurang misan dikarenakan adanya masalah dengan rekan sekerja, atau sering mendapat teguran dari atasan dan lain sebagainya. Kemudian pada masa kerja 6 tahun- 8 tahun memiliki mean kinerja sebesar 107. Pada masa ini kinerja karyawan mengalami kenaikan, walau tidak terlalu signifikan. Selanjutnya pada masa kerja 9 tahun – 11 tahun mean kinerja mengalami penurunan yang cukup drastis yaitu 88.06. Pada masa ini, mungkin karyawan benar-benar merasa jenuh dengan pekerjaannya, sudah merasa tidak nyaman dengan pekerjaan, rekan sekerja ataupun kondisi perusahaan. Hal tersebut menyebabkan menurunnya motivasi mereka untuk bekerja dengan baik, akibatnya kinerja karyawan pun akan mengalami penurunan.

Selain itu jika dilihat berdasarkan status pernikahan karyawan yang telah menikah memiliki mean kinerja sebersar 104. 8 sedangkan karyawan yang belum menikah memiliki mean kinerja sebesar 101.3. Hal ini berarti karyawan yang telah menikah memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah. Karyawan yang telah menikah, merasa memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi, karena mereka telah memiliki tanggungan yaitu anak-anak dan istrinya. Masih menurut Mundarti (2007) riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Sangat mungkin bahwa karyawan yang tekun dan puas lebih besar kemungkinannya terdapat pada karyawan yang menikah.

Keterbatasan penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa kekurangan, diantaranya adalah peneliti hanya meneliti pengaruh sistem keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara global saja, hal ini dikarenakan oleh keterbatasan dari peneliti. Selain itu, dalam teknik pengambilan data, khususnya variable kinerja, peneliti tidak menggunakan penilaian dari atasan untuk penilaian kinerja. Peneliti menggunakan penilaian secara subjektif, yakni responden menilai kinerjanya sendiri (penilaian diri sendiri) dengan mengisi kuesioner yang

peneliti berikan. Penilaian diri sendiri merupakan alat pengembangan diri yang memaksa karyawan untuk memikirkan kekuatan dan kelemahan mereka dan menetapkan tujuan untuk pengembangan.

PENUTUP

Kesimpulan

Melalui penelitian ini didapati bahwa Ha diterima, yang berarti sistem manajemen K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT “XX” sebesar 37.2%. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik, apabila mereka dapat mematuhi peraturan yang diberlakukan perusahaan, seperti sistem manajemen K3 salah satunya. Sistem manajemen K3 dan kinerja karyawan adalah dua hal yang saling berpengaruh satu sama lain, Pada dasarnya setiap karyawan sangat membutuhkan adanya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, sangat mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja, apalagi jika mereka bekerja pada perusahaan yang memiliki tingkat resiko kecelakaan kerja yang tinggi.

Penerapan sistem manajemen K3 di perusahaan tersebut akan sangat diperlukan. Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit kerja dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, karyawan juga mengikuti dan menjalankan sistem manajemen K3 yang telah diberlakukan, maka kinerja karyawan pun akan semakin baik dan perusahaan pun akan semakin efektif menjalankan proses produksinya.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah diharapkan bagi pihak perusahaan, karyawan agar dapat lebih mementingkan keselamatan dan kesehatan kerja. Karena hal tersebut sangat penting guna mewujudkan perusahaan yang aman dan nyaman bagi karyawannya dan juga karyawan agar lebih mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja dengan mentaati sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang telah berlaku di perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Alwisol. (2008). *Psikologi kepribadian edisi revisi*. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang.
- Anastasi, A., Urbina, S. (1997). *Test psikologi*. Alih Bahasa : Robertus, Jakarta : Prenhallindo.
- Anizar. (2009). *Teknik keselamatan dan kesehatan kerja di industri*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Azwar, S. (1998). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Belnd, L.E dan Abourizk, S.M. (2010). *Managing performance in construction*. Canada : Willey
- Cahyono, B.A. (2004). *Keselamatan kerja bahan kimia di industri*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Depdiknas. (2009). *KBBI*. Jakarta : . Pusat Bahasa.
- Furqon. (2004). *Statistika terapan untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Hadiguna, R. (2009). *Manajemen pabrik, pendekatan sistem untuk efisiensi dan efektivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Himpunan Peraturan Perundang-undangan keselamatan dan kesehatan kerja. (2006). *Undang-undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 tentang*

- Ketenagakerjaan*. Jakarta: Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan Kerja (DPNK3)
- Iskak, A. (2002). Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja. *Digital Library*. Retrieved from <http://library.usu.ac.id/download/ft/industri-aulia3.pdf>
- Jewell, L.N & Marc S. (1998). *Psikologi industri modern*. Jakarta: Arcan.
- Kusuma, I.J. (2001). Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT. Bitratex Industries Semarang. *Jurnal : Universitas Diponegoro*.
- Mathis, R.L. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Nurmianto, E. (2004). *Ergonomi konsep dasar dan aplikasinya edisi ke 2*. Surabaya: Guna Widya.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen sumber daya manusia kebijakan kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Ramli, S. (2010). *Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Ridley, J. (2003). *Keselamatan dan kesehatan kerja sebuah ikhtisar*. Jakarta: Erlangga.
- Riduwan. (2008). *Metode dan teknik menyusun tesis*. Bandung : Alfabeta
- Schuler, R. & Susan E. (1999). *Manajemen sumber daya manusia abad ke-21*. Jakarta: Erlangga.
- Schultz, D. (2006). *Psikologi pertumbuhan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Shafiqah Adia. 2010. Gema budaya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). <http://www.4antum.wordpress.com/2010/1/14/gema-budaya-k3.html>. Tanggal akses : 6 Oktober 2010.
- Sihotang. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Pradnya Paramitha.
- Simanjuntak, P.J. (2005). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta : UI Press.
- Soebroto, S.W. (2007). Peran dan kontribusi perguruan tinggi dalam pembentukan SDM ergonomi-K3 yang siap bersaing di pasar kerja nasional dan internasional: Surabaya : Institut Teknologi Sepuluh Nopember
- Suardi, R. (2005). *Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja*. Jakarta : PPM.
- Suma'mur. (1996). *Higene perusahaan dan kesehatan kerja*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Suryabrata, S. (1998). *Pengembangan alat ukur psikologi*. Yogyakarta: Andi.
- Sutjana. (2006). Hambatan dalam penerapan K3 dan ergonomi di perusahaan. *Jurnal: Universitas-Udayana*.
- Sutrisno, E. (2007). *Budaya organisasi*. Jakarta: Kencana Pranada Media.