

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA EP ASSET 2 PRABUMULIH

Elphiana E.G¹, Yuliansyah M. Diah², & M. Kosasih Zen³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih. Populasi di PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih adalah semua karyawan yang berjumlah 250 orang dan 72 orang responden diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *incidental*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari kuesioner. Data sekunder sebagai data pendukung diperoleh dengan wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode regresi linier sederhana. Data diproses melalui program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* Versi 2.0. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih

Kata Kunci: *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Karyawan yang bekerja memiliki hak atas kesehatan dan keselamatan kerja yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undang. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi asset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi Sumber Daya Manusia (SDM). Kesehatan dan Keselamatan Kerja bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja khususnya di Indonesia.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan control terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja (Yuli, 205:211).

Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dan dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit untuk sementara dan tidak bisa bekerja, maka

¹ Alumni Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

² Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

³ Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat. Oleh sebab itu perlu sistem pemberian kompensasi akibat kecelakaan dan penyakit kerja, karena itu akan menumbuhkan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karena hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perhatian terhadap kesehatan pekerjaan pada mulanya lebih menekankan pada masalah keselamatan kerja yaitu perlindungan pekerjaan dari kerugian atau luka yang disebabkan oleh kecelakaan berkaitan dengan kerja. Kemudian seiring dengan perkembangan industri, perusahaan mulai memperhatikan kesehatan pekerja dalam arti luas yaitu terbebasnya pekerjaan dari kesakitan fisik maupun psikis (Mondy dan Noe III, 2005).

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki kinerja yang maksimal. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Menurut Mangkunegara (2009:161), keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI).

PT. Pertamina (persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertugas mengelola penambangan minyak dan gas bumi di Indonesia. Produk yang dihasilkan oleh PT Pertamina (persero) adalah bahan bakar minyak, non-minyak, gas, pelumas dan petrokimia. Bagi Pertamina, aspek pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja, keamanan, dan lindungan lingkungan (K3LL) merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai visi menjadi perusahaan energi nasional kelas dunia dan Aspirasi Pertamina 2025 sebagai Asian Energy Champion, oleh karenanya K3LL bagi perusahaan merupakan investasi. Tujuan utama mengelola K3LL adalah mencapai 'Nihil Insiden (Zerro Accident)'. Kebijakan K3LL Pertamina dituangkan dalam dokumen "Kebijakan Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan", serta dokumen "Kebijakan Manajemen - Penerapan Perbaikan, berkelanjutan untuk *Kualitas Lingkungan Hidup yang Lebih Baik*", yang ditandatangani Direktur Utama. Kebijakan ini berlaku di seluruh lingkup kerja Perseroan, Anak Perusahaan dan kerja sama dengan mitra. Untuk memastikan tercapainya tujuan Nihil Insiden, aspek K3LL menjadi tanggung jawab seluruh Insan Pertamina, mulai dari Direktur Utama hingga pelaksana di lapangan, baik karyawan Perusahaan maupun kontraktor dan mitra kerja Perusahaan.

Beberapa resiko yang akan ditanggung PT Pertamina (persero) jika tidak melaksanakan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) sebagai

komitmen menjalankan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan sebagai suatu bentuk tindakan dalam manajemen resiko, yang bertujuan untuk meningkatkan produktifitas dan efektifitas baik secara mikro dan makro PT Pertamina (persero). K3 menjadi aspek yang pertama kali diperkenalkan kepada karyawan Pertamina melalui pasal-pasal perjanjian dalam Perjanjian Kerja Bersama yang ditandatangani kedua belah pihak. Ketentuan K3 yang dicakup dalam PKB Pertamina adalah perlindungan keselamatan kerja dan ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD), perlengkapan kerja, pemberian jaminan pengobatan bagi pekerja korban kecelakaan kerja, serta penjaminan pemeliharaan kesehatan pekerja.

Beberapa pabrik dan perusahaan yang termasuk PT. Pertamina EP Asset 2, dalam perkembangannya banyak menggunakan peralatan dan mesin-mesin berat. Keputusan dalam menggunakan peralatan dan mesin berat yang berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjaga kinerja karyawan. Permasalahan akan semakin banyak apabila PT. Pertamina Asset 2 menggunakan mesin berat, karena PT. Pertamina Asset 2 harus dapat menjamin penggunaan mesin-mesin dalam meningkatkan produk dan juga harus dapat menjamin keselamatan dan kesehatan dari karyawan yang mengoperasikan mesin, sebab kecelakaan maupun insiden yang tidak diinginkan dapat menyebabkan cedera, gangguan produksi akibat hilangnya jam kerja, dan menurunnya kinerja karyawan.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja apabila telah terpenuhi maka akan menyebabkan karyawan bekerja dengan segenap kemampuannya, sehingga kinerja meningkat. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian safety PT. Pertamina Asset 2 Daerah Prabumulih Sumatera Selatan, maka penulis melakukan penelitian yang membahas tentang kinerja karyawan dan mengambil judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh dari kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja kerja karyawan bagian Safety di PT. Pertamina Asset 2?

Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Safety di PT. Pertamina Asset 2.

KERANGKA TEORITIS

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut OHSAS 18001:2007 mendefinisikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai kondisi dan faktor yang mempengaruhi atau akan mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja (termasuk pekerja kontrak atau kontraktor) dan juga tamu atau orang lain berada di tempat kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja

agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi atau taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja. Rijuna Dewi (2006 dalam Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, Volume 7:44).

Setiap perusahaan sewajarnya memiliki strategi memperkecil atau bahkan menghilangkan kejadian kecelakaan dan penyakit kerja di kalangan karyawan sesuai dengan kondisi perusahaan (Ibrahim J.K., 2010:45). Strategi yang perlu diterapkan perusahaan meliputi:

- a. Pihak manajemen perlu menetapkan bentuk perlindungan bagi karyawan dalam menghadapi kejadian kecelakaan dan penyakit kerja.
- b. Pihak manajemen dapat menentukan apakah peraturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja bersifat formal ataukah informal.
- c. Pihak manajemen perlu proaktif dan reaktif dalam pengembangan prosedur dan rencana tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.
- d. Pihak manajemen dapat menggunakan tingkat drajat keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi sebagai faktor promosi perusahaan ke khalayak luas. Artinya perusahaan sangat peduli dengan keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya.

Untuk menentukan apakah suatu strategi efektif atau tidak, perusahaan dapat membandingkan insiden, kegawatan dan frekuensi penyakit – penyakit dan kecelakaan sebelum dan sesudah strategi tersebut diberlakukan. Proses pengeboran minyak pada umumnya merupakan kegiatan yang banyak mengandung unsur berbahaya. Tim manajemen sebagai pihak yang bertanggung jawab selama proses pembangunan berlangsung harus mendukung dan mengupayakan program – program yang dapat menjamin agar tidak terjadi/meminimalkan kecelakaan kerja atau tindakan – tindakan pencegahannya.

Indikator Yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Wieke Y.C. dkk (2012:85), bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja dapat terbentuk dari beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel pertama komitmen manager terhadap pekerja.
2. Peraturan dan prosedur K3 ialah aturan dan petunjuk yang ditetapkan dalam menjalankan manajemen K3.
3. Komunikasi Pekerja ialah adanya penyampaian informasi atau pesan.
4. Kompetensi pekerja, ialah kemampuan yang di miliki pekerja.
5. Lingkungan kerja,
6. Keterlibatan pekerja dalam K3.

Kecelakaan Kerja

Dalam UU No.1 Tahun 1970, yang dimaksud dengan tempat kerja adalah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, tempat tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan terdapat sumber – sumber bahaya. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan dan atau penyakit yang menimpa tenaga kerja karena hubungan kerja di tempat kerja (index nakertrans, 2004)

Adanya banyak penyebab terjadinya kecelakaan kerja dalam proyek konstruksi, salah satunya adalah karakter dari proyek itu sendiri. Proyek konstruksi memiliki konotasi

yang kurang baik jika ditinjau dari aspek kebersihan dan kerapiannya, lebih tepatnya disebut semrawut karena padat alat, pekerja, material. Faktor lain penyebab terjadinya kecelakaan kerja adalah faktor pekerja konstruksi yang cenderung kurang mengindahkan ketentuan standar keselamatan kerja, pemilihan metode kerja yang kurang tepat, perubahan tempat kerja sehingga harus selalu menyesuaikan diri, perselisihan antar pekerja sehingga mempengaruhi kinerjanya, perselisihan pekerja dengan tim proyek, peralatan yang digunakan dan masih banyak faktor lain.

Jumlah pekerja yang besar dalam proyek konstruksi membuat perusahaan sulit untuk menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif. Menurut Wulfram I. Ervianto (2002:198), faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja dapat dibedakan menjadi :

- a. Faktor pekerja itu sendiri.
- b. Faktor metoda konstruksi.
- c. Peralatan.
- d. Manajemen

Dasar Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pemerintah memberikan jaminan kepada karyawan dengan menyusun Undang – undang Tentang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33, yang dinyatakan berlaku pada tanggal 6 januari 1951, kemudian disusul dengan Peraturan Pemerintah Tentang Pernyataan berlakunya peraturan kecelakaan tahun 1947 (PP No. 2 Tahun 1948), yang merupakan bukti tentang disadarinya arti penting keselamatan kerja di dalam perusahaan. Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husan (dalam tulisan Ibrahim J. Kusuma, 2010:4)

Penerapan K3 dalam perusahaan akan selalu terkait dengan landasan hukum penerapan program K3 itu sendiri. Landasan hukum tersebutlah yang menjadi pijakan utama dalam menafsirkan aturan dalam menentukan seperti apa ataupun bagaimana program K3 tersebut harus diterapkan. Rizky Argama (dalam tulisan Ibrahim J. Kusuma, 2010:50) menjelaskan, sumber – sumber hukum yang menjadi dasar penerapan program K3 di Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Undang – undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
2. Undang – undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan Sosial Tenaga Kerja
3. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
4. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul karena Hubungan Kerja
5. Peraturan Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
6. Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik terdiri dari berbagai kriteria. Salah satunya adalah kesehatan dan keamanan kerja yaitu tingkat frekuensi keseriusan kecelakaan kerja dan laporan audit

keamanan kerja serta angka absensi dan jam kerja secara keseluruhan ukuran – ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik.

Secara umum digunakan dua kriteria utama dalam menentukan faktor penilaian karya pegawai (kinerja), yakni bahwa faktor tersebut harus relevan dengan pelaksanaan tugas – tugas jabatan (*job relatedness*) serta dapat diukur (*measurable*). Selain memedomani kriteria tersebut, Blumberg dan Pringle (Wungu, 2003:46) juga merujuk *performance* atau prestasi kerja sebagai hasil dari 3 hal, yaitu :

1. Kemampuan atau ability dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi (*capacity to perform*).
2. Kemauan, semangat, hasrat atau *motivation* dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*willingnes to perform*).
3. Kesempatan untuk berprestasi (*opportunity to perform*)

Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan proyek pengeboran minyak. Kinerja karyawan ialah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Wulfram I. Ervianto, (2005). Adapun *indicator* yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah :

1. Pekerja mampu bekerja sesuai target,
2. Proyek dikerjakan sesuai dengan kurun waktu yang ditentukan,
3. Tidak adanya kecelakaan kerja di lingkungan kerja,
4. Tidak adanya kesalahan dalam melakukan pekerjaan,
5. Pekerja memperhatikan keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya dan pekerja hadir (masuk) sesuai dengan jadwal kerja.

Dalam proyek pengeboran minyak, rasio kinerja adalah nilai yang diukur selama proses pengeboran, dapat dipisahkan menjadi biaya tenaga kerja, material, uang, metoda dan alat. Sukses dan tidaknya proyek pengobaran tergantung pada efektifitas pengelolaan sumber daya. Sumber daya yang digunakan selama proses konstruksi adalah *material, machines, men, method, money*. Wulfram I. E. (2005:215).

Suatu lingkungan kerja yang aman membuat pekerja menjadi sehat dan produktif. Faktor lingkungan kerja juga dapat meliputi hal – hal yang berhubungan dengan proyek pengobaran minyak secara langsung seperti tekanan yang berlebihan terhadap jadwal pekerjaan, peralatan dan perlengkapan keselamatan kerja yang tidak memadai, kurangnya pelatihan keselamatan kerja yang diberikan pada pekerja, kurangnya pengawasan terhadap keselamatan kerja para pekerja.

Untuk meningkatkan kinerja produk dalam proyek pengeboran minyak, maka umumnya harus diikuti dengan meningkatkan mutu. Hal ini selanjutnya berakibat pada naiknya biaya, sehingga melebihi anggaran yang ditentukan. Sebaliknya, bila ingin menekan biaya, maka biasanya harus berkompromi dengan mutu atau jadwal Soeharto (dalam Jurnal Rekayasa Sipil volume 6:85).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak hanya sekedar bertujuan untuk meraih tingkat keselamatan dan kesehatan kerja tinggi, atau hanya untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, maupun penyakit akibat kerja. Lebih dari itu K3 memiliki visi dan misi jauh ke depan

yaitu mewujudkan tenagakerja yang sehat, selamat, produktif serta sejahtera dan kinerja (prestasi) yang baik.

Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Dengan Kinerja

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. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Rika Ampuh Hadiguna, 2009). Prabu Mangkunegara (2001) mendefinisikan kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

Suyadi Prawirosentono (2008:2) mendefinisikan kinerja sebagai *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan peningkatan program Kesehatan dan keselamatan Kinerja Karyawan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian tersebut sangat penting untuk diungkapkan karena dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penelitian ini.

Kerangka Konseptual

Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Kinerja Karyawan
<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Manager terhadap K3 2. Peraturan dan Prosedur K3 3. Komunikasi Pekerja 4. Kompetensi Pekerja 5. Lingkungan Kerja 6. Keterlibatan Pekerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerja mampu bekerja sesuai target 2. Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas 3. Tidak ada kecelakaan kerja di lingkungan kerja 4. Tidak ada kesalahan dalam melakukan pekerjaan 5. Kehadiran sesuai dengan jadwal kerja

Sumber: Wieke Yuni Christina, dkk 2012. Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi Malang; Jurnal Rekaya Sipil/Volume 6, No.1.

Pada gambar di atas menguraikan mengenai kerangka atau alur pikir penelitian ini menjelaskan bahwa PT. Pertamina Asset 2 menerapkan K3, dimana tersebut terdiri dari komitmen manager terhadap K3, peraturan dan prosedur K3, komunikasi pekerja, kompe-

tensi pekerja, lingkungan kerja, keterlibatan pekerja.

Bentuk-bentuk K3 tersebut merupakan variabel yang kemudian akan diukur dan dianalisis bahwa apakah terdapat hubungan kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 yang kemudian memberikan Pekerja mampu bekerja sesuai target, proyek dikerjakan sesuai dengan kurun waktu yang ditentukan, tidak adanya kecelakaan kerja di lingkungan kerja, tidak adanya kesalahan dalam melakukan pekerjaan, pekerja memperhatikan keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya dan pekerja hadir (masuk) sesuai dengan jadwal kerja.

Hipotesis

Apabila peneliti telah mendalami permasalahan penelitiannya dengan seksama serta menetapkan anggapan dasar, maka membuat suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji (Arikunto,2002). Hipotesa yang dikemukakan dalam penelitian ini berdasarkan pada pokok permasalahan dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H0 : Tidak ada berpengaruh positif antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

H1 : Terdapat pengaruh positif antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE RISET

Objek Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan PT. Pertamina EP Asset 2 yang berlokasi di Prabumulih kabupaten Prabumulih sebagai objek penelitian. Penulis memilih perusahaan ini karena menurut penulis dalam sebuah perusahaan perlu adanya Kesehatan dan Keselamatan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif atau sering disebut penelitian survey. Penelitian ini mendefinisikan tujuan secara jelas dan spesifik, merancang metode pendekatan, mencari sumber data dan responden, dan kemudian mengumpulkan data tersebut. Penelitian ini lebih bersifat penelitian deskriptif asosiatif, yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih dan bersifat kausal atau korelasional.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Menurut Sugiyono (2011:7) analisis dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

- a. Analisis kuantitatif adalah analisis data yang sifatnya konkrit yang skalanya ukurannya jelas seperti bentuk angka-angka (numeric).
- b. Analisis kualitatif adalah analisis dengan menggunakan data dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif yang dikuantitatifkan, dimana data yang diperoleh berupa angka atau data kuantitatif yang digunakan.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2012):

- a Data Primer yaitu sumber data yang diperoleh langsung dari sumber data. Dalam penelitian ini yang merupakan jawaban dari responden secara langsung di lokasi penelitian melalui kuesioner mengenai variabel yang diteliti yaitu K3 dan kinerja karyawan.
- b Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung misalnya melalui orang lain atau dokumen.

Teknik pengumpulan data

Kuesioner

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden (Bimo Walgito, 2010 : 72). Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada Pegawai PT. Pertamina EP Asset 2 bagian Safety Kabupaten Prabumulih Kuesioner secara garis besar berisi pertanyaan atau pernyataan tentang semua variabel dan indikator penelitian.

Dalam penelitian ini skala pengukuran digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang.

Tabel 1. Instrumen Skala Pengukuran

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini penulis mengadakan wawancara langsung dengan pihak PT. Pertamina EP Asset 2 Wilayah Prabumulih yang berhubungan dengan penelitian.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012:13) mengatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudianditarik kesimpulan. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih bagian Safety yang berjumlah 250 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 250 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87).

Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2012). Jumlah populasi karyawan PT Pertamina EP Asset 2 berjumlah 250 karyawan. Salah satu cara yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (dalam Riduwan, 2005), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = N / (1 + N e^2) = 250 / (1 + 250 \times 0,1^2) = 71,42 \gg 72$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 72 karyawan. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Simple Random Sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggotapupulasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik insidental, seperti yang dikemukakan Sugiyono (2011:85), bahwa sampling insidental adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Variabel Penelitian

Sugiyono (2012) menjelaskan definisi operasional variabel adalah merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini pengukuran variabel menggunakan kuesioner Likert. Setiap pertanyaan memiliki alternatif jawaban lain :

STS = Sangat Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

RR = Ragu – Ragu

TS = Tidak Setuju

Uji Instrumen Penelitian

Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r table maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS, dimana hasil analisis hasil dapat dilakukan dengan membaca kolom *Corrected Item Total Correlation* (CITC). Apabila koefisien pada kolom CITC $\geq 0,5$ maka instrument penelitian dinyatakan valid, sedangkan jika nilai CITC $\leq 0,5$ maka instrument penelitian dinyatakan tidak valid dan harus diuji kembali menggunakan konsep dasar pengambilan keputusan, yaitu r hitung $\geq r$ tabel.

Reliabilitas

Uji realibitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstru. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika awaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatukonstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Uji Hipotesis

Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana, di mana dengan regresi sederhana dapat meramalkan atau memprediksi variabel tergantung (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sedehana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan sebab akibat variabel bebas terhadap variabel tergantung. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana menurut Sugiyono (2012), persamaan regresi sederhana dirumuskan:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Variabel tidak bebas/dependen (Kinerja)

X = Variabel bebas/ independen (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = *error* / Variabel Pengganggu

Analisis Koefesien Korelasi (r) dan Determinasi (R²)

Analisis koefesien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, Ekonometrika, 2009). Koefesien korelasi (r) yang didapatkan akandiinterpretasikan berdasarkan kriteria sebagai berikut :

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

Intervel Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat Lemah
0,20 - 0,39	Lemah
0,40 - 0,59	Cukup
0,60 - 0,79	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2014)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009). Nilai koefisien determinasi adalah di antara 0 dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Analisis terhadap Nilai R square (R^2) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X) dapat menerangkan hubungan perubahan variabel terikat (Y).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk menentukan pengaruh yang terjadi pada variabel Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Wilayah Prabumulih. Adapun hasil analisis regresi linier sederhana dengan SPSS 20 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis Regresi K3 Terhadap Kinerja Karyawan Regresi Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.874	1.672		1.719	.090
K3	.441	.032	.853	13.657	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah pada SPSS20

Dilihat pada tabel 3. diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 2,874 + 0,441X + e$$

- Nilai Konstanta (a) = 2,874 artinya K3 di PT Pertamina EP Asset 2 Wilayah Prabumulih sebesar 2,874 dengan asumsi bahwa variabel K3 dalam keadaan konstanta/tetap.
- Sedangkan koefisien Regresi (b) = 0,441. Tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($\text{sig } 0,000 < \alpha = 0,05$). Hasil ini memberikan bukti bahwa Kinerja karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Wilayah Prabumulih secara langsung akan meningkat sebesar 0,441.

Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien korelasi (r) yang didapatkan akan diinterpretasikan berdasarkan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4. Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat Lemah
0,20-0,39	Lemah
0,40-0,59	Cukup
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010)

Hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Wilayah Prabumulih tabel 5. berikut:

**Tabel 5. Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)
Determinasi R Square**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.723	1.272

a. Predictors: (Constant), K3

Sumber : Data Primer yang diolah pada SPSS 20, 2017

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat diketahui nilai r sebagai koefisien korelasi adalah 0,853 artinya dapat diinterpretasikan bahwa variabel K3 memiliki hubungan yang kuat untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan di PT Pertamina EP Asset 2 Wilayah Prabumulih.

Selanjutnya (Ghozali, 2009) Koefisien determinasi (R²) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi dependen, dapat diketahui bahwa nilai R Square / koefisien determinasi ialah sebesar 0,727 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan (variabel Y) dapat dipengaruhi tapi pengaruh yang cukup kuat oleh K3 (variabel X) dengan sebesar 72,7%, sedangkan 27,3% (100% - 72,7%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian, misalnya bekerja sesuai target, pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, tidak ada kecelakaan dilingkungan kerja, dan jadwal kerja yang tepat waktu.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Pertamina EP Assset 2 Wilayah Prabumulih. Hal ini menunjukkan bahwa K3 berperan penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan karena K3 yang memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan kepercayaan yang tinggi akan mendorong peningkatan perilaku kerja melalui jaminan

kesehatan dan adanya komunikasi antara pekerja dengan pihak manajer dan sesama pekerja.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh unsur-unsur pernyataan untuk data keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian, seluruh unsur-unsur pernyataan untuk kuesioner K3 dan Kinerja karyawan dinyatakan valid.

Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa seluruh unsur-unsur pernyataan untuk masing-masing variabel penelitian sudah reliabel. Hal ini disimpulkan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* yang lebih besar dari 0,60. Selanjutnya diperoleh nilai R Square / koefisien determinasi ialah sebesar 0,727 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan (variabel Y) dapat dipengaruhi tapi pengaruh yang cukup kuat oleh keselamatan dan kesehatan kerja (variabel X) dengan sebesar 72,7%, sedangkan 27,3% (100% - 72,7%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di ukur dalam penelitian, misalnya bekerja sesuai target, pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, tidak ada kecelakaan dilingkungan kerja, dan jadwal kerja yang tepat waktu.

Berdasarkan hipotesis yang diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari tingkat signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$). Hal ini berarti ada pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Wilayah Prabumulih. **Maka hipotesis diterima.**

Berdasarkan hasil penelitian pada pengujian regresi linier sederhana didapatkan hasil sebagai berikut : $Y = 2,874 + 0,441X + e$. Membuktikan bahwa variable K3 berpengaruh pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,441. Hal ini menunjukkan bahwa K3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Wilayah Prabumulih.

Dengan demikian hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT Pertamina EP Asset 2 Wilayah Prabumulih dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terhadulu yang dilakukan oleh (Sopiah, 2008) dan (Robbins & Judge, 2008) yang menemukan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih.

Saran

Dari kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih : Kinerja karyawan bagian safety di pertamina dapat ditingkatkan jika kita bisa mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan bagian safety yang bekerja dibidang minyak dan gas menganalisis faktor-faktor tersebut sehingga kita dapat mengetahui

seberapa besar pengaruhnya terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan proyek minyak dan gas. Dalam hal ini Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja pada proyek minyak dan gas perlu dikembangkan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau literature penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta dapat dijadikan sebagai bahan informasi atau kajian dalam bidang ilmu manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Argama, Rizky. 2006. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja Sebagai Komponen Jamsostek*. Makalah Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Jakarta. <http://www.jamsostek.co.id/content/news.php?id=828>(online 25/10/2012)
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta. As'ad Mohammad.
- Anjani, Merysa dkk. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 9 No.1 April 2014* administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. Diakses pada tanggal 13 Februari 2017.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen SumberDaya Manusia Edisi Kesepuluh*. PT.Indeks.Jakarta.
- Dewi, Rijuna. 2006. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan. Diakses pada tanggal 13 Februari 2017.
- Ervianto, Wulfram I. 2005. *Manajeme Proyek Konstruksi*, Edisi Revisi, ANDI. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBMSPSS19*, Semarang: Universitas Diponegoro
- Irawati, dkk. 2012. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Pegawai PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant. *Jurnal of public policy Vol 1 No 1*. Diakses pada tanggal 13 Februari 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung Refika Aditama
- Mondy, R. Wayne dan Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management Edisi ke Sepuluh*. Prentice Hall. Cornell University
- Peraturan Menteri No. PER-05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Sukarani, 2013. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coloumbindo Perdana Cabang Purworejo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol 2 No 1*. Diakses pada tanggal 22 Januari 2017.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. AlfaBeta. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna dan Endrayanto. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Waluyo.

- Tsenawatme, Aleks. 2014. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Departmen Social Outreach & Local Development dan Community Relations (CR) PT. Freeport Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 6 No. Diakses pada tanggal 1 Mei 2014.
- Walgito, Bimo. 2010. *Bimbingan Konseling Studi dan Karier*. Yogyakarta. Andi
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press.Malang.
- Yuni, Wieke Christina, dkk. 2012. Pengaruh Budaya K3 Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. Universitas Brawijaya Malang.
- .