

PENGARUH JAMINAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN CABANG BIREUEN

Chairul Bariah^{1*)}, dan Fakhru Habibi²

¹Dosen Universitas Almuslim Bireuen

² Alumni Ilmu Administrasi Niaga Fisip Umuslim Bireuen

*) email: chairulb06@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh jaminan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Bireuen dan 2) pengaruh jaminan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Bireuen. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dengan objek 43 karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Bireuen. Data dikumpulkan dengan mengisi kuisioner. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji T) dengan menggunakan taraf signifikansi 5%, menyatakan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Cabang Bireuen. Demikian pula faktor kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F) pada tingkat signifikansi 5% menunjukkan bahwa $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Cabang Bireuen.

Kata Kunci: Jaminan Keselamatan, Kesehatan, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, dan kehadiran di tempat kerja.

Kinerja seorang karyawan akan sesuai dengan keinginan perusahaan apabila kualitas sumber daya manusia itu baik. Kinerja yang baik juga dapat didukung dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dari perusahaan. Penerapan dan

sistem K3 (Keselamatan, dan Kesehatan Kerja) juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sistem K3 (Keselamatan, dan Kesehatan Kerja) yang baik sangat diperlukan untuk sumber-sumber produksi, proses produksi, dan lingkungan kerja yang aman sehingga dapat menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja maupun orang lain yang berada di tempat kerja. Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik membuat karyawan tidak perlu merasa khawatir akan keselamatan dirinya dan dengan sendirinya hasil pekerjaan atau kinerja karyawan akan menjadi lebih baik pula sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Keselamatan, dan kesehatan kerja merupakan salah satu perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan menerapkan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tenaga kerja akan mencapai ketahanan fisik, daya kerja dan tingkat kesehatan yang tinggi sehingga produktivitas kerja semakin

meningkat, disamping itu penerapan program K3 diharapkan dapat menciptakan kenyamanan kerja dan keselamatan kerja yang tinggi. Meskipun ketentuan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja telah diatur sedemikian rupa namun dalam praktiknya tidak seperti yang diharapkan, masih ada perusahaan yang belum memberikan perlindungan karyawannya melalui program K3 yang baik. Disamping itu juga karena kurangnya kesadaran dari karyawan untuk menerapkan pola kerja yang sehat, aman dan terjamin keselamatan kerjanya.

Karyawan yang bekerja memiliki hak atas keselamatan dan kesehatan yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003. Keselamatan dan kesehatan kerja juga dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi aset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi sumber daya manusia. Keselamatan, kesehatan, kesejahteraan kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tentunya dapat menguntungkan perusahaan.

Untuk mendorong semangat kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi pihak perusahaan maupun bagi pihak karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan, sedangkan pihak perusahaan memberikan kesejahteraan yang sesuai dengan prestasi kerja yang telah disumbangkan bagi perusahaan.

PT. PLN (Persero) Cabang Bireuen merupakan salah satu perusahaan milik negara yang bergerak dalam bidang penyalur listrik. Kegiatan perusahaan ini adalah menyalurkan energi listrik bagi setiap pelanggan khususnya di daerah Bireuen. PT. PLN ini melayani masyarakat yang membutuhkan daya listrik dan melayani keluhan masyarakat terhadap listrik yang disalurkan. Misalnya terputusnya aliran listrik atau terputusnya kabel listrik yang mengalirkan daya listrik.

Dalam kegiatannya, karyawan PT. PLN terutama bagian lapangan adalah orang yang paling membutuhkan jaminan keselamatan, kesehatan kerja, karena kondisi tempat kerja mereka yang berbahaya dan pekerjaan mereka yang beresiko tinggi. Seperti memasang ataupun memperbaiki tiang listrik yang ada di jalan raya, selain beresiko terjatuh dari ketinggian mereka juga beresiko terkena tegangan listrik yang tinggi.

Mengatasi agar tidak terjadi kecelakaan kerja, maka karyawan dianjurkan mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan seperti pada

saat bekerja karyawan harus menggunakan alat pelindung seperti helm, masker, sarung tangan dan tali pengaman yang diikat di pinggang jika melakukan pekerjaan diatas tiang listrik. Selain itu, karyawan juga harus fokus terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya, dengan kondisi seperti ini, PT. PLN (Persero) Cabang Bireuen lebih mengedepankan keselamatan, kesehatan, kesejahteraan kerja karyawannya sehingga karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal.

Berdasarkan hasil observasi lapangan yang dilakukan oleh peneliti di kantor PT. PLN Cabang Bireuen mengatakan bahwa setiap tahun selalu ada karyawan yang tewas ataupun luka-luka, setiap bulan ada peningkatan karyawan yang menderita sakit dan karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan sakit, keperluan dinas dan cuti, sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Bireuen belum sesuai target yang diinginkan perusahaan. Karyawan mengharapkan adanya keselamatan, kesehatan kerja yang lebih baik untuk dapat mendorong motivasi bekerja yang tinggi sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja.

Apabila keselamatan dan kesehatan kerja tinggi, akan menyebabkan motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan. Keselamatan, kesehatan kerja yang baik, akan menimbulkan motivasi kerja yang baik juga, dengan harapan kinerja karyawan tinggi. Akan tetapi dalam kenyataan dijumpai bahwa kinerja karyawan masih rendah, hal ini tampak pada target yang masih belum tercapai.

Berdasarkan fenomena di atas menunjukkan bahwa berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung terhadap keberhasilan individu-individu karyawan perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Berbagai macam hambatan akan ditemui oleh para individu karyawan perusahaan untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Jaminan Keselamatan, dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Bireuen”.

2. Landasan Teoritis

Keselamatan Kerja

Menurut Agus (2005:44) keselamatan kerja adalah membuat kondisi kerja yang aman dengan dilengkapi alat-alat pengaman, penerangan yang baik,

menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak, nyamuk dan memelihara fasilitas air yang baik. Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Tujuan utama program keselamatan kerja yang efektif di perusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Keselamatan merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow (Gibson, 2004:54) yang mana apabila kebutuhan terpenuhi maka termotivasi untuk melakukan pekerjaan sesuai harapan perusahaan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas baik dari kondisi fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja Mangkunegara, (2005:213).

Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Budiono, (2003:34) menerangkan bahwa keselamatan kerja yang mempunyai ruang lingkup yang berhubungan dengan mesin, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja, serta cara mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, memberikan perlindungan sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas.

Menurut Suma'mur (2003:94), tujuan dari keselamatan kerja adalah:

1. Melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan kinerja.
2. Menjamin keselamatan orang lain yang berada di tempat kerja.
3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2005:216), adapun indikator-indikator keselamatan kerja meliputi:

- 1) Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:
 - Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
 - Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
 - Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- 2) Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:
 - Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.

- Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik, pengaturan penerang.

Faktor yang dilakukan perusahaan untuk mencegah kecelakaan Hasibuan, (2008:68) adalah :

- 1) Faktor substitusi yaitu penggantian bahan yang berbahaya.
- 2) Pengendalian teknis termasuk ventilasi, penerangan dan perlengkapan
- 3) Penyempurnaan *ergonomic* (penyesuaian dengan bentuk alat/ bahan yang tersedia).
- 4) Pengawasan atas kebiasaan.
- 5) Penyesuaian volume produksi dengan jam proses kerja; dan Adanya Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam perusahaan.

Kesehatan Kerja

Mangkunegara (2005:221) mengatakan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan pada keadaan terbebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang dikarenakan oleh lingkungan kerja. Selanjutnya Manullang (2005:24) menyatakan bahwa kesehatan kerja merupakan bagian dari ilmu kesehatan bertujuan supaya tenaga kerja mendapat keadaan kesehatan yang sempurna, baik secara fisik, mental, dan sosial sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal.

Konsep kesehatan kerja dewasa ini semakin banyak berubah, bukan sekedar kesehatan pada sektor industri saja melainkan juga mengarah pada upaya kesehatan untuk semua orang dalam melakukan pekerjaannya (*Total health of all at work*). Dan ilmu ini tidak hanya hubungan antara efek lingkungan kerja dengan kesehatan, tetapi juga hubungan antara status kesehatan pekerja dengan kemampuannya untuk melakukan tugas yang harus dikerjakannya, dan tujuan dari kesehatan kerja adalah mencegah timbulnya gangguan kesehatan daripada mengobatinya

Menurut Suma'mur (2003:99), kesehatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif atau kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum. Sedangkan Kesehatan kerja menurut Jackson (2002:20) adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit,

cidera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas.

Kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan dari keadaan fisik dan lingkungan yang tidak mendukung. Menurut Manullang (2005:29) tujuan kesehatan sebagai berikut :

1. Memelihara dan meningkatkan kondisi kesehatan karyawan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
2. Melindungi dan mencegah karyawan dari gangguan kesehatan yang dikarenakan keadaan lingkungan kerja.
3. Menyesuaikan karyawan dengan pekerjaan.
4. Meningkatkan produktivitas kerja.

Swasto (2011:54) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja antara lain:

- 1) Kondisi lingkungan tempat kerja. Kondisi ini meliputi:
 - a. Kondisi fisik
Berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara.
 - b. Kondisi fisiologis
Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan .
 - c. Kondisi Khemis
Kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan dan benda padat.
- 2) Mental psikologis
Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja, hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain.

Menurut Dessler (2006:95) indikator kesehatan kerja terdiri dari:

- a. Keadaan dan kondisi karyawan
Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktifitas dalam bekerja.
- b. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

- c. Perlindungan karyawan
Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2005:89) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kemudian menurut Mangkunegara (2005:187) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jackson (2002:35) mengatakan kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antarlain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, dan kehadiran di tempat kerja.

Kinerja (*performance*) dapat dipengaruhi oleh dua faktor Mangkunegara, (2005:189), yaitu :

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut Gorda (2004:46), indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah suatu standar persyaratan yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa menjalankan pekerjaannya

dengan baik, yang terdiri dari indikator kecermatan atau ketelitian kerja dan hasil kerja.

2. Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja yang dilakukan dalam suatu periode tertentu, yang terdiri dari indikator ketepatan waktu menyelesaikan tugas dan mampu bekerja cepat.
3. Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di *job description*, yang terdiri dari indikator keberanian mengambil keputusan, tanggung jawab atas tugas yang diberikan, dan jujur dalam bekerja.
4. Pemahaman tugas adalah mengerti dan paham tentang segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dari atasan sehingga mampu bekerja efektif sesuai pemahaman yang dimiliki. Indikator pemahaman tugas terdiri dari target pekerjaan per hari tercapai, keberanian menyampaikan pendapat, pelaksanaan kerja sesuai ketentuan dan tujuan perusahaan.
5. Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Kedisiplinan terdiri dari indikator mengikuti petunjuk dan kebijakan, patuh terhadap peraturan perusahaan dan ketepatan waktu hadir/pulang kerja.

Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan dan uraian diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Cabang Bireuen.
- H2: Kesehatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Cabang Bireuen.
- H3: Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Cabang Bireuen.

3. Metodologi Penelitian

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2007:11) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada

populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Sebagai tempat penelitian adalah PT. PLN (Persero) Cabang Bireuen. Penelitian ini dilakukan bulan September 2017. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Bireuen.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian, Ferdinand (2006:25). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Bireuen yang berjumlah 43 orang. Untuk melakukan sebuah penelitian, seorang peneliti tidak harus meneliti keseluruhan anggota populasi yang ada. Peneliti dapat memilih beberapa orang yang dianggap dapat mewakili populasi tersebut. Sampel adalah subset dari populasi atau beberapa anggota dari populasi yang diamati, Ferdinand (2006:26).

Penarikan sampel dipedomani pada pendapat Arikunto, (2006:105) bahwa: apabila subjeknya (populasi) kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya (populasi) besar atau lebih dari 100, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dengan demikian karena subjek kurang dari 100, maka penulis mengambil semua dari jumlah populasi yaitu berjumlah 43 orang karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Bireuen.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Selanjutnya teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *observasi* (pengamatan), kuesioner, studi dokumentasi dan studi kepustakaan (*library research*).

Dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dalam bentuk Skala Likert, berupa pertanyaan atau pernyataan yang berupa jawabannya berbentuk skala deskriptif. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Pada penelitian ini terdapat satu variabel dependen dan dua variabel independen, maka alat analisis yang dipakai adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS dengan rumus matematis sebagai berikut Gujarati, (2009:56):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Nilai intersep (konstanta)
- β_1 , dan β_2 = Koefisien regresi
- X_1 = Keselamatan Kerja
- X_2 = Kesehatan Kerja
- e = Term Error/ variabel pengganggu

Sebelum dilakukan uji regresi berganda akan dilakukan uji penyimpangan asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

Untuk menguji hipotesis yang pertama digunakan uji serempak atau simultan (Uji F), sedangkan untuk menguji hipotesis yang kedua digunakan uji parsial (Uji t).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Pengambilan keputusan berdasarkan pada Apabila nilai *person correlation* > 0,30 maka setiap instrumen pada kuesioner penelitian dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai *person correlation* < 0,30, maka instrumen pada kuesioner penelitian dinyatakan tidak valid (tidak layak) dan harus diganti dengan pertanyaan/instrumen yang baru. Semua butir pertanyaan kuesioner pada variabel keselamatan, kesehatan kerja, dan kinerja karyawan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{kritis}$ dan dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah *Alpha Cronbach* dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya, dengan ketentuan jika hasil *Alpha Cronbach* > 0,60 = reliabel, sebaliknya jika hasil *Alpha Cronbach* < 0,60 = tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel adalah berada pada tingkat lebih besar dari pada 0,60 (> 0,60). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel sudah memiliki tingkat kehandalan yang baik atau reliabel.

Karakteristik Responden

Usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berkisar antara 20 tahun sampai diatas 51 tahun. Umumnya berusia 20-30 tahun (46,51%) dan 31-40 tahun sejumlah 34,88%). Dimana laki-laki sebanyak 38 orang (88,37%), dan perempuan sebanyak 11,63%.

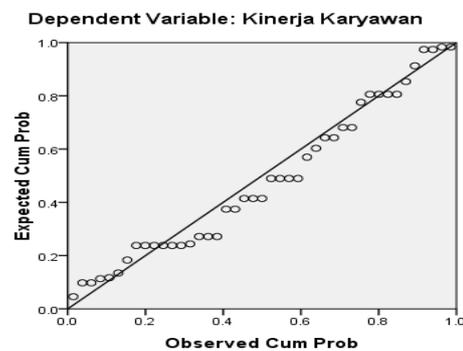
Umumnya karyawan berpendidikan SMA (76,74%). Dengan lama kerja bervariasi, yakni di bawah 5 tahun sebanyak 58,14%, antara 5 – 10 tahun sebanyak 13,95%, antara 11 – 15 tahun sebanyak 20,93%, di atas 15 tahun 6,98%.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas ini adalah untuk memeriksa/mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji normalitas merupakan persyaratan yang harus dipenuhi dalam regresi linier berganda. bila data yang dianalisis tidak berasal dari data yang berdistribusi normal, maka analisis ini tidak dapat terpenuhi, ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 di atas terlihat dari titik-titik (poin-poin) menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dikatakan bahwa model regresi linier memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian gejala multikolinearitas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat hubungan (korelasi) yang sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain dalam model. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic Tolerance	VIF
Keselamatan (X_1)	0,666	1,501
Kesehatan Kerja (X_2)	0,666	1,501

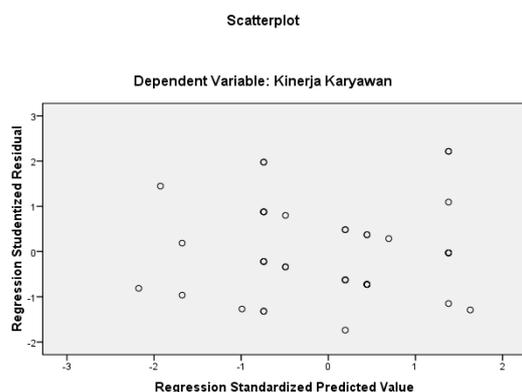
Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 16,0

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai toleransi dan VIF dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja tidak terdapat nilai melebihi 10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mendeteksi apakah kesalahan pengganggu dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam hal ini penulis menggunakan analisis dengan grafik heteroskedastisitas, yang hasilnya dengan program SPSS sebagai berikut.



Gambar.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar *scatter plot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar tidak membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) kemudian menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Pada penelitian ini pengujian terhadap gejala autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin-Watson (D-W test). Suatu hasil estimasi terbebas dari gejala autokorelasi apabila $DW > d_U$. Dari pengujian diperoleh nilai DW statistik (d) sebesar 2,267, sedangkan d_L dan d_U dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga uji menyatakan bebas autokorelasi.

Hasil Regresi Linier Berganda

Dari hasil penelitian dapat dilakukan analisis. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini

digunakan untuk mengetahui pengaruh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Bireuen. Regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Peneliti melakukan pengolahan data regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS diperoleh hasil:

Tabel 2
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	17.088	2.301
Keselamatan Kerja	.297	.256
Kesehatan Kerja	.460	.191

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Regresi Berganda Variabel yang di Analisis berbentuk: $Y = 17,088 + 0,297X_1 + 0,460X_2$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan bahwa a = 17,088 adalah nilai konstanta yang artinya ketika variabel jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dianggap konstan atau tidak ada perubahan maka besarnya variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 17,088. Sedangkan $b_1 = 0,297$ adalah nilai koefisien regresi dari variabel jaminan keselamatan kerja naik 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,297% dengan asumsi bahwa variabel kesehatan kerja konstan atau tidak mengalami perubahan. $b_2 = 0,460$ merupakan nilai koefisien regresi dari variabel kesehatan kerja naik 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,460% dengan asumsi bahwa variabel keselamatan kerja konstan atau tidak mengalami perubahan.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Bireuen dilakukan uji secara simultan (uji T) dan uji secara parsial (uji F) yaitu:

1. Uji T

Berdasarkan hasil analisis dari keluaran SPSS, yakni :

Tabel 3. Hasil Uji T

Model	t	Sig
1 (Constant)	7.427	.000
Keselamatan Kerja	2.378	.003
Kesehatan Kerja	2.412	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis out put SPSS maka diperoleh nilai t-hitung untuk variabel keselamatan kerja sebesar 2,378 dan t-tabel sebesar 2,021 dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05., jadi t-hitung > t-tabel (2,378 > 2,021) dengan demikian H_1 diterima, ini berarti keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Cabang Bireuen. Dan nilai t-hitung untuk kesehatan kerja sebesar 2,412 dan t-tabel 2,021, jadi t-hitung > t-tabel (2,412 > 2,021) dengan demikian H_2 diterima, ini berarti kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Cabang Bireuen.

2. Uji F

Berdasarkan hasil analisis out put SPSS 16.0 maka diperoleh nilai f-hitung sebesar 3,682, sedangkan f-tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 adalah sebesar 3,23. Hal ini menunjukkan bahwa f-hitung > f-tabel (3,682 > 3,23) dengan tingkat signifikansi 0,003. Dari hasil pengujian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa menerima hipotesis alternative (H_3). Artinya bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Cabang Bireuen.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel keselamatan kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel Keselamatan Kerja (X_1) secara parsial dapat dilihat dari nilai t-hitung untuk variabel keselamatan kerja sebesar 2,378 dan t-tabel sebesar 2,021 dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05., jadi t-hitung > t-tabel (2,378 > 2,021) dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak, ini berarti keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Bireuen.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh pendapat Mangkunegara (2010) selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan”, dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Jika dilihat dari hipotesis pertama, dapat dijelaskan juga bahwa keselamatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, artinya variabel keselamatan kerja dapat memperkuat tingkat kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Cabang Bireuen.

Dan berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kesehatan kerja (X_2) memiliki

pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel kesehatan kerja (X_2) secara parsial dapat dilihat dari nilai t-hitung untuk kesehatan kerja sebesar 2,412 dan t-tabel 2,021, jadi t-hitung > t-tabel (2,412 > 2,021) dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak, ini berarti kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Cabang Bireuen.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Rizqy (2012) yang mengatakan bahwa dimana secara parsial kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu didukung oleh pendapat Handoko (2011) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari program keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut. Adanya program kesehatan yang baik dan memenuhi syarat akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih baik dan lebih produktif. Penerapan kesehatan kerja yang baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Cabang Bireuen, karena apabila karyawan mendapatkan jaminan kesehatan kerja mereka tidak perlu memiliki rasa khawatir atas gangguan kesehatan yang ditimbulkan di tempat kerja dan dapat bekerja secara optimal sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

5. Simpulan

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji T) di peroleh nilai t-hitung untuk variabel keselamatan kerja sebesar 2,378 dan t-tabel sebesar 2,021 dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05., jadi t-hitung > t-tabel (2,378 > 2,021) dengan demikian H_1 diterima, ini berarti keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Cabang Bireuen. Dan untuk nilai t-hitung untuk kesehatan kerja sebesar 2,412 dan t-tabel 2,021, jadi t-hitung > t-tabel (2,412 > 2,021) dengan demikian H_2 diterima, ini berarti kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Cabang Bireuen.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F) di peroleh nilai f-hitung sebesar 3,682, sedangkan f-tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 adalah sebesar 3,23. Hal ini menunjukkan bahwa f-hitung > f-tabel (3,682 > 3,23) dengan tingkat signifikansi 0,003. Dari hasil pengujian ini maka dapat ditarik

kesimpulan bahwa menerima hipotesis H_3 yang berarti bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Cabang Bireuen.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Tulus. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Asdi Mahastya.
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-10. Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Ferdinand. Augusty (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnely, J.M. (2004). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, Damodar. (2009). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Gorda.I Gusti Ngurah. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Widya Kriya Gematama
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jackson John H, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1, terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Manullang. (2005). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veltzhal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Murai Kencana.
- Rizqy, Morodi, Anwar. (2012). *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusuma Dipa Nugraha*. Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Edisi Ketujuh. Bandung: CV.Alfabeta.
- Suma'mur, P. K. (2003). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Cetakan Keempat CV. Haji Mas Agung. Jakarta.
- Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.