

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PENENTU PROGRAM K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM JASA TIRTA II

Iskandara Junaidi Harahap

ndarharahap@gmail.com

Darlius

darlius.rintok@gmail.com

ABSTRACT

In a competitive business world, safety management should be managed like managing other aspects of activities, such as production, marketing, finance and human resources. Employee performance is not only influenced by motivation, work culture, job satisfaction, but it can be influenced to what extent the company's K3 program can work.

This research aims to explain the influence of determinants of K3 program on Perum Jasa Tirta II employees' performance. The research method is used explanatory research method, using questionnaires as a data gathering tool distributed to 80 employees of PLTA Business Unit in Perum Jasa Tirta II West Java.

The results of this research indicate the determinants of K3 program consist of safety leadership (X1), safety training (X2), safety procedure (X3), safety communication (X4), work involvement (X5), compensation (X6) and safety equipment (X7), positively affects the performance variable (Y) the employees of PLTA Business Unit in Perum Jasa Tirta II with determination adjusted koefisien is 24,7 % and value FCount (4,695) > Ftable (2,61)

Keywords: The determinants of K3 program, employee performance

1. Pendahuluan

Globalisasi mengakibatkan terjadinya perubahan dalam manajemen dan tantangan manajer dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Berbagai perubahan yang terjadi menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan. Tidak ada pelaku bisnis dari sektor industri manapun yang menginginkan kinerja perusahaannya menurun. Akan tetapi tidaklah mudah untuk mempertahankan dan meningkatkannya di tengah situasi dan kondisi Indonesia yang menurut banyak pengamat persaingan bisnis baik di dalam maupun diluar negeri semakin meningkat dan peraturan pemerintah semakin ketat.

Perusahaan membutuhkan pengelolaan SDM yang lebih cermat agar karyawan yang tersedia dapat dikelola hingga menghasilkan kinerja yang dapat mendukung tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2015, h.67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

Dalam dunia usaha yang penuh persaingan, pengelolaan K3 harus dikelola layaknya mengelola aspek kegiatan lainnya seperti produksi, sumberdaya manusia, pemasaran dan keuangan. Setiap kegiatan pasti memiliki aspek K3 atau potensi bahaya yang terkait dengan kegiatannya. Pengelolaan K3 dalam perusahaan tergantung pada sifat dan karakteristik perusahaan. Tujuan umum dari upaya K3 adalah menciptakan tempat kerja yang aman dan selamat untuk melindungi pekerja, asset produksi dan lingkungannya.

Program K3 merupakan bagian integral pembangunan nasional dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan. Oleh karena itu program K3 perlu dikembangkan oleh semua pihak secara terus menerus. Secara umum definisi K3 merupakan salah satu aspek perlindungan ketenagakerjaan dan merupakan hak dasar dari setiap tenaga kerja yang ruang lingkupnya telah berkembang sampai keselamatan dan kesehatan masyarakat secara nasional. Oleh karena itu, dalam kondisi apa pun, program K3 wajib untuk dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan standar yang berlaku baik standar nasional maupun internasional

Menurut Mangkunegara (2002) dalam Widodo (2015) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Hal tersebut bertujuan agar tenaga kerja dan orang lai

yang ada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Suma, mur dalam Widodo 2015).

Aktivitas dengan level risiko tinggi yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan. Kecelakaan di tempat kerja dapat disebabkan karena perilaku tidak aman. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengurangi terjadinya kecelakaan di tempat kerja yaitu dengan adanya program keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja.

Program keselamatan dan kesehatan kerja dapat terbentuk dengan adanya faktor pembentuk program keselamatan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara faktor pembentuk program keselamatan dengan kinerja karyawan. Variabel independen berupa kepemimpinan K3, pelatihan K3, prosedur K3, komunikasi K3, keterlibatan pekerja, perlengkapan K3 dan kompensasi. sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Menaker RI dalam sambutan bulan program K3 Nasional menyampaikan Peringatan hari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada tanggal 12 bulan Januari tahun 2016 merupakan tahun bagi bangsa Indonesia untuk berjuang, berperan aktif, dan bekerja secara kolektif dalam pencapaian visi K3 Nasional, yaitu untuk mencapai kemandirian masyarakat Indonesia berbudaya K3 Tahun 2020.

Selanjutnya untuk mendukung terlaksananya program K3 seluruh perusahaan dapat mewujudkan gerakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan mengajak seluruh stakeholder/perusahaan untuk menerapkan Sistem Manajemen program K3 (SMK3).

Penerapan dan pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ditempat kerja memiliki beberapa tujuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja.

Tiga tujuan sesuai Undang-Undang tersebut yakni:

1. Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja.
2. Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.
3. Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas Nasional.

Kampanye internasional untuk mempromosikan keselamatan dan kesehatan kerja terus disosialisasikan dalam dunia kerja setiap tahun. Indonesia Tema bulan K3 tahun 2016 adalah: "Kita wujudkan indonesia berbudaya dalam melaksanakan program K3 dalam menghadapi perdagangan bebas"

Program keselamatan (*safety culture*) merupakan kunci untuk mendukung tercapainya peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) seperti yang dikampanyekan. Dalam sebuah perusahaan, budaya keselamatan adalah sifat dan sikap individu yang menekankan pentingnya keselamatan. Semua kewajiban yang berkaitan dengan keselamatan harus dilaksanakan secara benar, seksama, dan penuh rasa tanggung jawab.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap program di perusahaan atau kesatuan masyarakat termasuk program-program keselamatan. Setiap hari, pemimpin memiliki banyak kesempatan untuk berkomunikasi dan bertindak dengan cara yang menunjukkan kepemimpinannya dalam hal keselamatan (*safety leadership*).

Safety leadership sangat berperan sebagai kunci keberhasilan dalam membangun budaya keselamatan yang kuat pada perusahaan beresiko tinggi. Berdasarkan hasil kajian, atribut-atribut *safety leadership* adalah: Pimpinan sebagai *Role Model* yang sangat mengandalkan faktor keteladanan, etika kerja yang kuat, tanggung jawab, kepribadian, keterbukaan, kepercayaan, konsistensi, memotivasi dan komunikasi yang efektif untuk mewujudkan keselamatan. Pemimpin pembelajar untuk meningkatkan keselamatan secara berkelanjutan, Pemimpin yang berbagi pengetahuan, melaksanakan *transfer knowledge* melalui *coaching*, *mentoring*, dan *conseling* untuk berbagi pengetahuan keselamatan kepada generasi penerus kepemimpinan keselamatan. Kemajuan dan penerapan *safety leadership* di setiap perusahaan sangat tergantung dari komitmen pihak *top management* dalam menumbuh kembangkan budaya keselamatan di perusahaannya masing-masing.

Begitu besarnya persyaratan dan promosi keselamatan kerja dalam dunia usaha, namun kecelakaan kerja terus saja terjadi dari suatu perusahaan ke perusahaan lain. Perum Jasa Tirta II yang merupakan perusahaan milik Negara tak lepas adanya kecelakaan kerja seperti data pada table dibawah ini.

Tabel 1: Kecelakaan Kerja Periode 2014 -2016

| No | Tahun | Jumlah Kecelakaan kerja |
|----|-------|-------------------------|
| 1 | 2014 | 4 kejadian |
| 2 | 2015 | 5 kejadian |
| 3 | 2016 | 5 kejadian |

Sumber Data : PJT II

Pengelolaan K3 yang kurang tepat, secara langsung ataupun tidak akan mempengaruhi kinerja dari suatu karyawan. Paradigma bahwa kecelakaan kerja akibat takdir sudah mulai bergeser kearah kelalaian yang bahkan mendapat tuntutan.

Dari kecelakaan diatas menunjukkan pengelolaan K3 di perusahaan masih rendah. Data data survey juga terlihat bahwa dari salah satu Unit Kerja adanya penurunan kinerja karyawan dimana setiap tahun terdapat adanya kecelakaan kerja .

Data penurunan kinerja karyawan yang setiap tahun terdapat kecelakaan kerja adalah sebagai berikut :

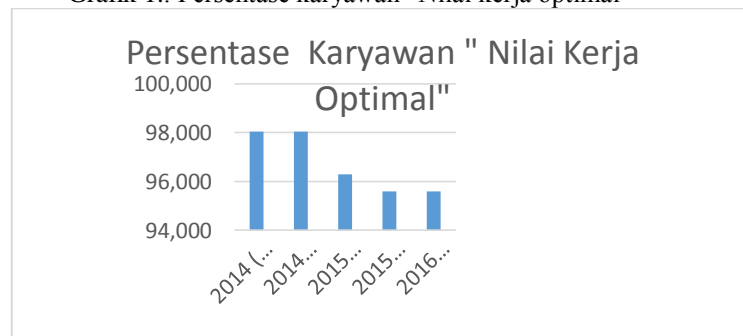
Tabel .2 : Data Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2014-2016

| No | Periode | Jumlah Karyawan | Penilaian Kinerja Karyawan | | | | |
|-----|--------------------|-----------------|----------------------------|---------|--------------------|-------------------|-----------------|
| | | | Sangat potensial | Optimal | Kandidat Potensial | Perlu Penyesuaian | Perlu Perhatian |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
| 1 | Semester I - 2014 | 154 | 0 | 151 | 3 | 0 | 0 |
| 2 | Semester II - 2014 | 155 | 0 | 151 | 1 | 3 | 0 |
| 3 | Semester I - 2015 | 162 | 0 | 156 | 2 | 4 | 0 |
| 4 | Semester II - 2015 | 159 | 0 | 152 | 1 | 6 | 0 |
| 5 | Semester I - 2016 | 158 | 0 | 151 | 1 | 6 | 0 |

Sumber data : Data Olahan

Penilaian kinerja optimal terhadap karyawan, dari tabel II adanya trend menurun pada jumlah karyawan yang berkerja optimal. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang bernilai optimal mampu memberikan hasil kerja sesuai dengan sasaran kerja yang telah disepakati. Hasil ini mempengaruhi terhadap kenaikan grade 2,5 tahun dan kompensasi bonus 100 %.

Grafik 1.. Persentase karyawan "Nilai kerja optimal"



Penilaian kinerja kandidat potensial terhadap karyawan, dari tabel II adanya trend menurun pada jumlah karyawan yang berkerja kandidat potensial. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang bernilai kandidat potensial kurang mampu memberikan hasil kerja sesuai dengan sasaran kerja yang telah disepakati.

Hasil ini mempengaruhi terhadap kenaikan grade dapat 3,5 tahun dan kompensasi bonus 90 %.

Grafik 2. Persentase karyawan “Nilai kerja kandidat potensial”



Penilaian kinerja kandidat potensial terhadap karyawan, dari tabel II adanya trend naik pada jumlah karyawan yang berkerja perlu penyesuaian. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang bernilai kandidat perlu penyesuaian belum mampu memberikan hasil kerja sesuai dengan sasaran kerja yang telah disepakati. Hasil ini mempengaruhi terhadap kenaikan grade dapat 4,5 tahun dan kompensasi bonus 80 %.

Grafik 3. Persentase karyawan “Nilai kerja perlu penyesuaian”



Dari hasil survey yang penulis lakukan, penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang berkaitan dengan variabel-variabel penentu program K3 terdiri atas 7 (tujuh) variabel utama yaitu: X1 (kepemimpinan K3), X2 (pelatihan K3), X3 (prosedur K3), X4 (komunikasi K3), X5 (keterlibatan pekerja), X6 (kompensasi) dan X7 (perlengkapan K3).

Adapun program K3 terhadap kinerja karyawan di Perum Jasa Tirta II sebagai berikut.

- a. Komitmen kepemimpinan yang belum efektif dalam penerapan K3
- b. Masih terdapat kecelakaan kerja di PJT II .
- c. Prosedur K3 perusahaan belum berjalan optimal
- d. Masih terdapat keluhan karyawan terkait program K3 perusahaan

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis memandang perlu melakukan studi mengenai Pengaruh faktor-faktor penentu program K3 terhadap kinerja karyawan di Perum Jasa Tirta II.

2. Rumusan Masalah

Untuk menjawab permasalahan tersebut, penulis merumuskan masalah pada;

- a. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan K3 terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II ?

- b. Apakah terdapat pengaruh pelatihan K3 terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II
- c. Apakah terdapat pengaruh prosedur K3 terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II?
- d. Apakah terdapat pengaruh komunikasi K3 terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II?
- e. Apakah terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II?
- f. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II?
- g. Apakah terdapat pengaruh perlengkapan K3 terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II?
- h. Apakah terdapat pengaruh komitmen pemimpin, pelatihan, peraturan dan prosedur, komunikasi, keterlibatan kerja, kompensasi dan kelengkapan K3 terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II?

3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PJT II Purwakarta dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor penentu program K3.

Adapun Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan K3 terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan K3 terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II.
- c. Untuk mengetahui pengaruh prosedur K3 terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II.
- d. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II.
- e. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II.
- f. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II.
- g. Untuk mengetahui pengaruh perlengkapan K3 terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II.
- h. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan K3, pelatihan K3, prosedur K3, komunikasi K3, keterlibatan kerja, kompensasi dan kelengkapan K3 terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta II

Kinerja

Sumber daya manusia mempunyai posisi dari peranan strategis dalam proses menghasilkan kinerja dan tercapainya tujuan organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual diantaranya kemampuannya, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Manusia merupakan faktor dinamis utama dalam penyelesaian berbagai pekerjaan. Prestasi karyawan dalam organisasi selalu dilihat dari seberapa baik kinerjanya. Pada dasarnya prestasi seorang karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan pada periode tertentu dibandingkan dengan standar, target atau kriteria yang telah ditentukan lebih dulu dan telah disepakati bersama. Meskipun pengukuran terhadap kinerja individual cukup kompleks, namun kinerja individual pada dasarnya terkait dengan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang pegawai atas pekerjaannya, yang dampaknya berupa besar atau kecilnya kontribusi yang bersangkutan kepada

organisasi (Malthis dan Jackson, 2009,h.113). Apa yang dilakukan atau tidak dilakukan seorang pegawai mencerminkan perilaku yang bersangkutan di dalam organisasi, sedangkan kontribusi kepada organisasi mencerminkan hasil-hasil kerja pegawai yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2015,h.67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Marwansyah (2010,h.229) “kinerja merupakan proses menyeluruh untuk mengamati kinerja karyawan dalam hubungan persyaratan jabatan selama jangka waktu tertentu yang mempunyai tujuan dimensi seperti menentukan relevansi kinerja individu dan kelompok dengan tujuan-tujuan organisasi, meningkatkan efektivitas unit kerja dan meningkatkan kinerja karyawan”.

F.X. Suwanto (2014,h.76) mengatakan sistem manajemen kinerja biasanya mencakup perilaku (apa yang dilakukan karyawan) dari hasil (hasil dari perilaku karyawan). Definisi kinerja tidak mencakup hasil dari perilaku karyawan, tetapi perilaku itu sendiri. Jadi kinerja ialah tentang perilaku atau apa yang dilakukan karyawan, bukannya apa yang diproduksi atau apa hasil dari kerja mereka.

Berdasarkan pendapat Henry S (2010.h.347) bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Umpan balik kinerja (*performance feedback*) adalah kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui bagaimana penyelia menilai kinerja mereka. Mereka ingin mengetahui apakah hasilnya memuaskan, dan apakah mereka berperilaku sebagaimana yang diharapkan.

Menurut Dessler. G (2010,h.322) definisi dari manajemen kinerja sebagai proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja, ke dalam sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan bahwa kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan.

Menurut Dessler dalam Wibowo (2014,h.136) terdapat lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan dan perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi : kehadiran, sanksi, warkat regulasi dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi hubungan antar pegawai maupun dengan pemimpin, media komunikasi.

Berdasarkan pendapat dari Wibowo (2012,h.71) manajemen kinerja merupakan suatu proses pengelolaan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan bersama-sama secara partisipatif antara pimpinan dan bawahan secara berjenjang. Pelaksanaannya dilakukan melalui proses fungsi manajemen pada umumnya. Namun, satu hal yang menonjol ditekankan dalam manajemen kinerja adalah terjadinya proses komunikasi intensif antara atasan dan bawahan, untuk membangun penyamaan persepsi, pemahaman, dan saling pengertian tentang tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013, h.87) manajemen kinerja adalah pendekatan strategik dan terintegrasi untuk menghasilkan keberhasilan yang berkelanjutan bagi bekerja di dalam organisasi dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan individu pemberi kontribusi. Strategi manajemen kinerja meliputi : 1) perbaikan kinerja dalam mencapai keefektifan organisasi dan individu agar hal yang tepat dilaksanakan dengan berhasil, 2) strategi manajemen kinerja mengenai pengembangan karyawan, 3) strategi manajemen kinerja mengenai pemuasan kebutuhan dan harapan dari semua pihak terkait, dan 4) strategi manajemen kinerja mengenai komunikasi dan keterlibatan.

Menurut Sedarmayanti dalam Widodo (2014,h.133) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), (2) Pendidikan, (3). Keterampilan. (4). Manajemen kepemimpinan, 5). Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan social, 8) Iklim kerja, 9) sarana dan prasarana, 10) Teknologi dan 11) Kesempatan berprestasi.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2014,h.133) kinerja dipengaruhi oleh :

- 1).Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.

- 2). Sarana pendukung, hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- 3). Prasarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Manajemen kinerja menurut Suryadharma (2012,h.25) adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Dengan demikian kinerja merupakan sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang. Tujuan umum dari manajemen kinerja adalah untuk menciptakan budaya para individu dan kelompok memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan.

Menurut Wibowo (2012,hal.9) manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen kinerja dapat memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer, dan individu.

Miner (1990) dalam Sutrisno (2015) menyatakan kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya, yang dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan jumlah kesesuaian, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja organisasi (*cooperate performance*). Dengan kata lain bila kinerja pegawai baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kinerja seseorang akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia karena diberi gaji atau upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang lebih baik.

Suatu organisasi dapat mencapai kinerja yang tinggi apabila melibatkan seluruh pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan. Ciri-ciri utama organisasi yang berkinerja menurut Siagian (2010,h.27) sebagai berikut: (a) arah yang jelas, (b) kinerja tinggi, (c) komitmen kuat, (d) efektifitas dan produktivitas yang meningkat, dan (e) membuat strategi bersama.

Dari uraian diatas definisi kinerja dalam penelitian ini disintesiskan. Kinerja adalah suatu gambaran bagaimana seseorang dapat menjalankan fungsinya dalam melaksanakan tugas sehingga memberikan kontribusi hasil kerja yang optimal kepada organisasi. Kemampuan untuk melakukan tugas dengan kinerja optimal dapat diukur melalui indikator sebagai berikut : kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja dan kerja sama.

Faktor-faktor penentu program K3

Gema peningkatan K3 selalu didengungkan tiap tahun bagi seluruh usaha atau kegiatan usaha yang melibatkan aktivitas karyawan didalamnya maupun pihak lain yang terlibat dalam operasional perusahaan bersangkutan. Namun, beberapa praktisi K3 sempat berpikir keras bagaimana realisasi meningkatkan K3. Banyak program yang diluncurkan untuk meningkatkan budaya ini namun tingkat kecelakaan kerja masih sering terjadi dan kepedulian (Awareness) belum juga terbentuk. Sedikit uraian dalam membangun K3 bisa menjadi bahan pencerahan yang terbentuk dalam suatu komunitas bisa keluarga, masyarakat, perusahaan, negara dan selanjutnya. Program K3

mengandung makna bahwa kita selalu berorientasi pada K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) - Safety Minded.

Menurut Mangkunegara (2002) dalam Widodo (2015) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Hal tersebut bertujuan agar tenaga kerja dan orang lain yang ada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Suma, mur dalam Widodo 2015).

Dari berbagai uraian-uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penentu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan variabel-variabel yang dapat menentukan tercapainya keberhasilan penerapan K3 dalam suatu organisasi dalam rangka mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Kepemimpinan K3

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2013;h,280) kepemimpinan sebagai proses dimana satu individu mempengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional.

Menurut Robin dan Judge dalam Wibowo (2013;h,280) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Model Kouzes dan Posner dalam Northouse (2013:h.187) memiliki lima praktek dasar yang memungkinkan pemimpin untuk mencapai hal-hal yang luar biasa : menunjukkan cara, menginspirasi visi bersama, menantang proses, memungkinkan orang lain untuk bertindak, dan menguatkan hati.

Keberhasilan membangun fundamental program K3 pada dasarnya kita sudah berhasil membangun "**Safety Value**" pada diri kita sendiri. Bagaimana Safety Value ini kita pertahankan bahkan ditingkatkan ? Semua orang yang sudah berhasil membangun "Safety Value" sangat "open mind" dalam menerima dan memberikan apapun tentang "safety" kepada orang lain, tanpa lelah. Sebagai "Agent of Change" terhadap Safety dengan karakter "Safety Leadership" yang *excellent*. Titik inilah kita mampu meningkatkan program K3 dengan seutuhnya.

Safety Leadership Character :

1. Safety Pathfinding (Perintis Keselamatan)
2. Safety Aligning (Penyelaras Keselamatan)
3. Safety Empowering (Pemberdaya Keselamatan)
4. Safety Modeling (Panutan Keselamatan)

Kepemimpinan K3 yang ditampilkan para pemimpin adalah dalam bentuk :

- a. Menunjukkan komitmen dalam penerapan K3 Perusahaan
- b. Menyiapkan kebijakan K3 perusahaan secara tertulis.
- c. Memberikan dukungan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai sasaran K3 yang disepakati.
- d. Menunjukkan keterlibatan dalam kegiatan K3.
- e. Memadukan kinerja K3 organisasi sebagai bagian terpadu dari ukuran kinerja perusahaan.
- f. Ikut dalam pemantauan, pemeriksaan, audit terhadap program K3.

Dari uraian tersebut dapat disintesis bahwa Kepemimpinan K3 adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi dengan memprioritaskan K3 dalam proses bisnis perusahaan. Pencapaian visi dan dengan prioritas K3 dapat diukur dengan dimensi: kemampuan memengaruhi, memprioritaskan K3 dan pencapaian visi K3.

Pelatihan K3

Menurut Goldstein dan Gressner dalam Widodo (2015, h82), pelatihan sebagai usaha sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan, konsep ataupun cara berperilaku yang berdampak kepada peningkatan kinerja.

Menurut Dearden dalam Widodo (2015,h82) pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar-mengajar dan latihan bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau efisiensi kerja.

Menurut Carrel dkk dalam Widodo (2015,h83) tujuan umum pelatihan dan pengembangan bagi karyawan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kinerja

2. Memerbarui keterampilan karyawan.
3. Menghindari keusangan manajerial.
4. Memecahkan permasalahan organisasi.
5. Mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial.
6. Memenuhi kebutuhan pribadi.

Pelatihan K3 memainkan peran penting dalam rangka membangun kinerja yang efektif. Handoko (2011:h.51) membedakan jenis-jenis kemampuan yang terdiri atas tiga jenis, yaitu: keterampilan kemanusiaan (*human skills*), keterampilan administrasi (*administrative skills*), dan keterampilan teknik (*technical skills*). Sejalan dengan pendapat tersebut,

Tujuan pelatihan K3 dalam Somad (2013) adalah :

- a. Memberikan pengertian apa yang dimaksud dengan bekerja aman.
- b. Memotivasi pekerja agar mau bekerja secara aman.

Berdasarkan definisi pelatihan menurut para pakar yang telah dikemukakan dapat disintesis bahwa pelatihan adalah serangkaian aktifitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis (materi, metode dan evaluasi) dalam jangka pendek sehingga dapat meningkatkan kinerja melalui bekerja dengan aman, yang diukur melalui dimensi materi pelatihan, metode pelatihan dan evaluasi pelatihan.

Prosedur K3

Budihardjo dalam Herawati (2016) mengatakan pada dasarnya SOP adalah suatu perangkat lunak pengatur, yang mengatur tahapan suatu proses kerja atau prosedur kerja tertentu. Oleh karena prosedur kerja yang dimaksud bersifat tetap, rutin, dan tidak berubah-ubah, prosedur kerja tersebut sebagai standar oprasional prosedur atau disingkat SOP. Dokumen tertulis ini selanjutnya dijadikan standar bagi pelaksanaan prosedur kerja tersebut.

Standar operasional prosedur (SOP) pada dasarnya adalah pedoman yang berisi prosedur-prosedur operasional standar yang ada didalam suatu organisasi yang digunakan untuk memastikan bahwa semua keputusan dan tindakan, serta penggunaan fasilitas-fasilitas proses yang dilakukan oleh orang-orang di dalam organisasi yang merupakan anggota organisasi agar berjalan efektif dan efisien, konsisten, standar dan sistematis (Tambunan, 2013).

Menurut Mulyadi (2013:5) : "Prosedur adalah suatu urutan kegiatan kreikal, biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu departement atau lebih, yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi berulang-ulang".

Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas, prosedur adalah serangkaian aksi yang spesifik, tindakan atau operasi yang harus dijalankan atau dieksekusi dengan cara yang baku (sama) agar selalu memperoleh hasil yang sama dari keadaan yang sama, semisal prosedur kesehatan dan keselamatan kerja.

Prosedur merupakan rangkaian dari suatu tata kerja yang berurutan, tahap demi tahap serta jelas menunjukkan jalan atau arus (*flow*) yang harus ditempuh dari mana pekerjaan dimulai. Tujuan dari dibentuknya prosedur keselamatan kerja yaitu untuk mengendalikan bahaya yang ada di tempat kerja, untuk melindungi pekerja dari kemungkinan terjadi kecelakaan, dan untuk mengatur perilaku pekerja, sehingga nantinya tercipta budaya keselamatan yang baik.

Dalam penerapan manajemen K3, prosedur-prosedur dibuat dalam tiga level meliputi prosedur, instruksi kerja dan formulir pendung berupa lembar kerja praktis yang digunakan para pekerja. Prosedur harus dilaksanakan dan ditinjau ulang secara berkala terutama jika terjadi perubahan peralatan, proses, atau bahan baku yang digunakan oleh personal dengan melibatkan para pelaksana yang memiliki kopetensi kerja dalam menggunakan prosedur (Ramli,2015 : 132).

Beberapa alasan perlunya prosedur K3 adalah sebagai berikut :

- a. Pekerja memerlukan panduan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan langkah-langkah yang tepat dan benar sehingga rasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan timbul.
- b. Informasi yang dibutuhkan cukup banyak untuk diingat.
- c. Menjamin setiap pekerjaan dilakukan dengan cara yang sama.

Berdasarkan uraian diatas Prosedur K3 dapat disintesis sebagai urutan kegiatan atau operasi yang harus dijalankan oleh karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang aman yang dapat diukur dengan indikator : tahapan kegiatan yang jelas, suasana kerja yang aman.

Komunikasi K3

Menurut Zaenal, Hadad dan Ramly (2014, h.336), komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Tujuan dari adanya komunikasi yaitu untuk menyampaikan informasi di dalam organisasi, sehingga antara komunikator dengan penerima informasi dapat dengan jelas mengerti apa yang apa yang diharapkan oleh organisasi.

Komunikasi mencakup semua kegiatan yang dilakukan seorang individu saat ingin membuat transformasi pada pikiran seseorang dalam arti antara individu atau individu dengan organisasi. Komunikasi merupakan proses yang berisi mengungkapkan, mendengarkan, dan memahami. Ince dan Gül (2001) dalam Femi (2014:h.77) mengemukakan komunikasi merupakan pertukaran ide, emosi, dan opini melalui kata-kata, huruf dan simbol diantara dua orang atau lebih. Altinoz (2008) dalam Femi (2014:h.77) mendefinisikan komunikasi sebagai alat atau sarana melalui mana tugas dan sumber daya yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas, peran dan hasil yang diharapkan diketahui oleh bawahan. Ini berarti bahwa komunikasi merupakan transfer informasi (pesan) dari satu orang kepada orang lain. Dengan demikian, komunikasi yang efektif merupakan transfer pesan yang diikuti oleh umpan balik dari penerima ke pengirim, menunjukkan pemahaman tentang pesan. aspek multidimensi.

Menurut Effendy (2011:h.13), komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak. Dalam situasi dan kondisi keadaan yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan.

Selanjutnya Handoko (2011:h.30) mendefinisikan komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain. Proses perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara, dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Di dalam organisasi terdapat interaksi sosial yang dilandasi adanya pertukaran makna untuk mengintegrasikan tindakan-tindakan antar anggota organisasi. Suatu organisasi apapun bentuk dan bidang kegiatannya, baik *profit* maupun *nonprofit*, akan melibatkan komunikasi dalam upaya pertukaran dan penyebaran informasi sebagai langkah untuk mencapai tujuan utama organisasi. internal dan komunikasi eksternal. Dalam K3, komunikasi perlu dipelihara adalah sebagai berikut :

- 1). Informasi internal.

Merupakan informasi di lingkungan organisasi untuk menyampaikan pesan atau informasi mengenai aspek K3.

Arus informasi dapat vertikal ke bawah atau dari bawah keatas. Informasi horozontal, yaitu informasi antar departemen, sesama pekerja atau dengan fungsi lain.

- 2). Informasi eksternal.

Merupakan informasi dari lingkungan organisasi ke pihak luar organisasi atau perusahaan seperti pemasok, kontraktor, masyarakat atau pemerintah.

Menurut Ramli (2013;h.103) Komunikasi K3 dapat dibedakan menjadi tiga kelompok yaitu

- 1). Komunikasi manusia dengan manusia secara langsung.
- 2). Komunikasi manusia dengan manusia melalui alat.
- 3). Komunikasi manusia dengan alat kerja.

Berdasarkan definisi komunikasi menurut para pakar yang telah dikemukakan, dapat disintesis bahwa komunikasi K3 adalah pengiriman dan penerimaan informasi K3 antara orang dengan orang atau orang dengan alat sehingga informasi yang dimaksud dapat dipahami oleh internal dan eksternal dalam rangka menciptakan kerja yan aman. dapat diukur dengan indikator penyampaian dan penerimaan informasi, komunikasi.

Keterlibatan Kerja

Program keselamatan, keamanan dan kesehatan akan menjadi lebih efektif apabila komitmen manajemen dilaksanakan secara nyata dan terdapat keterlibatan langsung dari pekerja dalam keselamatan kerja. Keterlibatan pekerja dalam keselamatan kerja tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, berupa keaktifan pekerja dalam kegiatan K3, memberikan masukan mengenai adanya kondisi berbahaya di lingkungan, menjalankan dan melaksanakan kegiatan dengan cara yang aman, memberikan masukan dalam penyusunan prosedur dan cara kerja aman, dan mengingatkan pekerja lain mengenai bahaya K3 (Ramli, 2015).

Menurut Robbins dalam Safaria (2013) dalam suatu perusahaan ataupun suatu organisasi, *Job involvement* itu timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja. Dengan kata lain suatu jenis pekerjaan atau situasi dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi orang tersebut makin terlibat atau tidak dalam pekerjaannya

Definisi *job involvement* menurut Lodahl dan Kejner dalam Safaria (2013) adalah sebagai derajat kepentingan dari kerja seseorang dalam gambaran dirinya.

Semakin banyak keterlibatan pekerja dalam K3 maka akan menciptakan perasaan saling memiliki. Dengan terlibat dalam K3, pekerja akan semakin memahami dan menghayati manfaat K3. Hal tersebut dapat dilihat dari persepsi pekerja terhadap keterlibatan pekerja itu sendiri. Upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan mengefektifkan *safety meeting*, di mana supervisor sebaiknya bertindak sebagai fasilitator. *Safety meeting* ini sebaiknya dihadiri oleh perwakilan karyawan, baik pekerja, manajer, teknisi, maupun kontraktor, agar para pekerja merasa bahwa mereka dilibatkan dalam segala kegiatan perusahaan tidak hanya sekedar untuk bekerja. Sebaiknya pada saat *safety meeting* membahas mengenai masalah kesehatan dan keselamatan kerja, berbagi ilmu mengenai keselamatan kerja, dan mempersilahkan pekerja untuk memberi saran atau menyampaikan sesuatu yang berkaitan dengan keselamatan kerja.

Berdasarkan definisi keterlibatan pekerja menurut para pakar yang telah dikemukakan dapat disintesis bahwa keterlibatan pekerja adalah tingkat sejauhmana karyawan itu mengoptimalkan dirinya untuk berpartisipasi secara aktif dalam peningkatan kinerja dengan memperhatikan K3, yang dapat diukur dengan dimensi indikator: mengoptimalkan diri , berpartisipasi aktif , memperhatikan k3.

Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi dan hasil kerja. Terdapat enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standard dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan perediaan dan kemampuan membayarnya.

Menurut Yani dalam Widodo (2014) Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktifitas semakin meningkat.

Menurut Pangabean dalam Widodo (2014) kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Handoko dalam Sunyoto (2015) tujuan pemberian kompensasi ada dua yaitu :

Kompensasi dapat berbentuk finansial dan bukan finansial. Yang berbentuk finansial ada yang bersifat langsung seperti upah, gaji, komisi, dan bonus. Dan yang bersifat tidak langsung adalah asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, tunjangan social seperti dana pensiun, tunjangan pada waktu tidak hadir seperti cuti, liburan, sakit dan lain-lain.

Kompensasi yang berbentuk bukan finansial dalam bentuk pekerjaan misalnya pemberian pekerjaan yang menarik dan peluang untuk berkembang. Kompensasi yang bukan finansial dalam lingkungan kerja misalnya kebijakan perusahaan yang jelas dan adil, atasan yang kompeten, teman kerja yang bersahabat, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, pengaturan kerja yang luwes.

Menurut Triton dalam Widodo (2014, h.158) berdasarkan mekanisme penerimaannya, kompensasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- 1) Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja. misalnya Gaji, upah lembur, insentif.
- 2) Kompensasi pelengkap atau tidak langsung yaitu kompensasi yang penerimaannya secara tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

Misalnya; asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, upah pensiun dan lain-lain.

Berdasarkan teori para pakar yang telah dikemukakan dapat disintesis bahwa kompensasi adalah suatu upaya perusahaan dalam memberikan penghargaan kepada pekerja dalam rangka memberikan rasa aman dan peningkatan hasil kerja. dengan indikator adanya pemberian kompensasi langsung ataupun kompensasi tidak lengkap.

Perlengkapan K3

Perlengkapan K3 menjadi bagian terpenting dalam pengendalian terjadinya kecelakaan kerja. Perlengkapan K3 dapat berupa :

1. Perlengkapan yang digunakan untuk pelindung diri . Seperti , safety shoes, safety hardness. lebih dikenal dengan APD. Misalnya : Sarung tangan, helm, earplug, kaca.

Syarat-syarat Alat Pelindung Diri adalah :

- a. APD harus dapat memberikan perlindungan yang adekuat terhadap bahaya yang spesifik atau bahaya yang dihadapi oleh tenaga kerja
 - b. Berat alat hendaknya seringan mungkin dan alat tersebut tidak menyebabkan rasa ketidaknyamanan yang berlebihan
 - c. Alat harus dapat dipakai secara fleksibel
 - d. Bentuknya harus cukup menarik
 - e. Alat pelindung tahan untuk pemakaian yang lama
 - f. Alat tidak menimbulkan bahaya-bahaya tambahan bagi pemakainya yang dikarenakan bentuk dan bahayanya yang tidak tepat atau karena salah dalam menggunakannya.
 - g. Alat pelindung harus memenuhi standar yang telah ada.
 - h. Alat tersebut tidak membatasi gerakan dan persepsi sensoris pemakainya.
2. Perlengkapan K3 yang terpasang di areal kerja. Seperti : rambu -rambu k3, APAR, splinker, smoke detector .

Perlengkapan-perlengkapan tersebut harus terpasang dan dilakukan pengawasan dan pemeliharannya agar fungsinya dapat digunakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan kebakaran.

Dari uraian diatas dapat disintesis bahwa perlengkapan K3 merupakan peralatan yang dibutuhkan dalam bekerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan dengan indikator perlengkapan K3 terpasang di areal kerja dan alat pelindung diri (APD) yang digunakan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori yang relevan dan hasil penelitian terdahulu, peneliti merumuskan kerangka pemikiran konseptual dalam penelitian ini yang terlihat pada skema kerangka pemikiran.

Perkembangan bisnis global yang semakin kompetitif menjadikan persyaratan bisnis tidak hanya mengacu kepada quality, namun perusahaan yang dapat bersaing dan survive adalah perusahaan juga mengedepankan safety. Karyawan yang merupakan aset /capital perusahaan perlu mendapatkan jaminan keamanan, kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Tanpa itu semua maka kinerja karyawan tidak akan maksimal.

Perum Jasa Tirta II berupaya menjalankan amanat UU No 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Dalam penilaian kinerja karyawan, kompetensi perihal K3 juga menjadi persyaratan suatu jabatan. Kelalaian karyawan yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja akan berdampak terhadap tidak tercapainya sasaran kerja karyawan, hasil penilaian kerja yang turun yang akhirnya berdampak terhadap pengembangan karir dan insentif karyawan tersebut. Perusahaan membuat program K3 yang akan mendukung tercapainya kinerja maksimum setiap karyawan. Namun dalam evaluasinya masih adanya kecelakaan kerja.

Dari hasil survey yang penulis lakukan, bahwa kinerja karyawan dapat menurun akibat adanya faktor-faktor dari keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor-faktor tersebut teridentifikasi dipengaruhi oleh variabel-variabel pembentuk K3 yang terdiri atas 7 (tujuh) variabel utama yaitu: X1 (kepemimpinan K3), X2 (pelatihan K3), X3 (prosedur K3), X4 (komunikasi K3), X5 (keterlibatan pekerja), , dan kompensasi (X6) dan perlengkapan (K3) Selanjutnya program K3 tersebut kita analisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka pemikiran konseptual dapat dirumuskan hipotesis statistik dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan K3 berpengaruh positif kinerja karyawan Unit Usaha PLTA Perum Jasa Tirta II.
2. Apakah Pelatihan K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Unit Usaha PLTA Perum Jasa Tirta II.
3. Apakah Prosedur K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Unit Usaha PLTA Perum Jasa Tirta II.
4. Apakah Komunikasi K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Unit Usaha PLTA Perum Jasa Tirta II .

5. Apakah Keterlibatan pekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Unit Usaha PLTA Perum Jasa Tirta II.
6. Apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Unit Usaha PLTA Perum Jasa Tirta II.
7. Apakah Perlengkapan K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Unit Usaha PLTA Perum Jasa Tirta II.
8. Kepemimpinan K3 , pelatihan K3 , Prosedur K3, komunikasi K3, keterlibatan pekerja, perlengkapan K3 dan kompensasi berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Unit Usaha Perum Jasa Tirta II.

Data dan variabel

Menurut Arikunto (2010, h.172), yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data yang utama dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh peneliti secara langsung dari subjek penelitian, yaitu pada Unit Usaha PLTA Perum Jasa Tirta Purwakarta. Waktu pelaksanaan penelitian selama empat bulan, mulai Oktober 2016 hingga Januari 2017.

Adapun yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan dan faktor bebas adalah faktor –faktor penentu program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang terdiri dari beberapa variabel utama yaitu; kepemimpinan K3 (X1), pelatihan K3 (X2), prosedur K3 (X3), komunikasi K3 (X4), keterlibatan kerja (X5), kompensasi (X6) dan perlengkapan K3 (X7).

Pengumpulan data

Pengumpulan data penelitian dilakukan peneliti dengan menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu:

- a. Kuesioner (angket), yaitu suatu studi mengenai masalah yang dilakukan dengan jalan mengedarkan suatu pertanyaan berupa formulir yang diajukan secara tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban tertulis.
- b. Observasi, yaitu suatu studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Metode ini digunakan untuk mengamati keadaan responden yang tidak secara mudah dapat ditangkap melalui metode kuesioner. Dari sini akan dapat diketahui keadaan sebenarnya dari kegiatan-kegiatan sehari-hari responden.

Desain Penelitian

Menurut Sinambela (2014,h 4), peneliti ilmiah diartikan sebagai cara ilmiah yang dilakukan untuk mendapatkan data yang objektif, valid dan reliabel, dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengatasi masalah dalam berbagai bidang yang diteliti.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan desain penelitian survei, yaitu memberikan penjelasan atau disebut *explanatory research*. Menurut Singarimbun dan Effendi (1998) dalam Sinambela (2014, h.68), penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ekploratori (*explanatory research*) adalah penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal antar variabel penelitian melalui hipotesis yang telah dirumuskan. Darsono (2012, h.6) mengemukakan jenis penelitian *explanatory* (penjelasan) adalah mengembangkan konsep dan menghimpun fakta serta menjelaskan hubungan kausal antara variable melalui pengujian hipotesis. Penelitian ekploratori digunakan karena dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan.

Populasi dan Sampel

a.Populasi

Menurut Arikunto (2010, h.173), populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan Bungin (2011, h.111) mengemukakan populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Oleh karenanya, populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, peristiwa dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perum Jasa Tirta II di Unit Usaha PLTA. Jatiluhur Purwakarta Jawa Barat.

b.Sampel

Menurut Arikunto (2012, h.117), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 80 orang di level staff di Unit Usaha PLTA Perum Jasa Tirta II

Analisis dan Pengujian Hipotesis

Uji Asumsi Klasik Persyaratan Analisis

Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu kondisi dalam model regresi linier di mana terjadi korelasi yang kuat di antara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah model regresi linier mengalami multikolinieritas, dapat diperiksa menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel bebas. Menurut Tony Wijaya (2009,119), jika suatu variabel bebas mempunyai nilai VIF < 10 maka tingkat kolonieritas dapat ditoleransi. Dari hasil uji multikolonieritas tersebut, nilai VIF Variabel Pimpinan (X_1) adalah sebesar 1,056, nilai VIF Variabel Pelatihan K3 (X_2) adalah sebesar 3,993, nilai VIF Variabel Prosedur Kerja K3 (X_3) adalah sebesar 1,162 nilai VIF Variabel Komunikasi K3 (X_4) adalah sebesar 9,326, nilai VIF Variabel Keterlibatan Kerja (X_5) adalah sebesar 1,104, nilai VIF Variabel Kompensasi (X_6) adalah sebesar 3,458, nilai VIF Variabel Perlengkapan (X_7) adalah sebesar 4,549.

Hasil uji multikolonieritas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 20 sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Pimpinan (X_1), data Pelatihan (X_2), data Prosedure K3 (X_3), Komunikasi (X_4), Keterlibatan Kerja (X_5), Kompensasi (X_6), Perlengkapan Kerja (X_7), dan Kinerja (Y) Pada Perum Jasa Tirta II.

| Coefficients ^a | | |
|------------------------------|-------------------------|-------|
| Model | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |
| Pelatihan (X_1) | ,947 | 1,056 |
| Pelatihan (X_2) | ,042 | 3,993 |
| Prosedur Kerja (X_3) | ,098 | 1,162 |
| Komunikasi (X_4) | ,107 | 9,326 |
| Keterlibatan Kerja (X_5) | ,906 | 1,104 |
| Kompensasi (X_6) | ,030 | 3,458 |
| Perlengkapan (X_7) | ,220 | 4,549 |

Nilai VIF dari ketujuh variabel bebas tersebut kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas atas model regresi linier.

Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk keperluan pengujian tersebut maka disesuaikan dengan kriteria Durbin Watson yaitu bahwa apabila Durbin Watsonnya adalah d terletak pada range dU dan (4-dU), maka tidak dijumpai adanya autokorelasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi Pimpinan (X_1), data Pelatihan (X_2), data Prosedure K3 (X_3), Komunikasi (X_4), Keterlibatan Kerja (X_5), Kompensasi (X_6), Perlengkapan Kerja (X_7), dan Kinerja Karyawan (Y), Pada Perum Jasa Tirta II. .

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|---------------|
| 1 | ,560 ^a | ,313 | ,247 | 1,837 |

Dari hasil Model Summary di atas didapat hasil $dw = 1,837$, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linier tersebut tidak terdapat Autokorelasi atau tidak terjadi korelasi di antara kesalahan pengganggu jika:

Dari hasil Model Summary di atas didapat hasil $DW = 1,837$, sedangkan dari tabel Durbin Watson dengan $n = 80$ dan $k = 4$ didapat, $dL = 1,4164$ dan $dU = 1,6708$. Berdasarkan Tabel Kaidah Durbin Watson maka dU dan $(4-dU)$ atau $2,3292$ dan $(4-dL)$ dan $2,5836$ maka rangenya adalah $1,6708 < 1,837 < 2,3292$,

Keterangan :

- AP = Autokorelasi Positif
- RR = Ragu-Ragu
- TA = Tidak ada Autokorelasi
- RR = Ragu-Ragu
- AN = Autokorelasi Negatif

Dari hasil perhitungan $DW = 1,776$ berada pada $1,4164 < 1,837 < 2,3292$ dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linier tersebut ragu-ragu/tidak terdapat Autokorelasi atau tidak terjadi korelasi di antara kesalahan pengganggu

Uji Normalitas

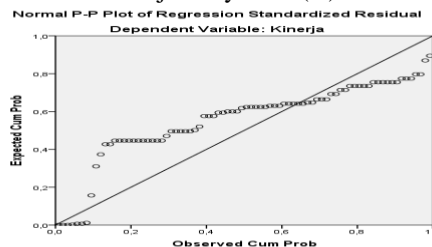
Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dengan menggunakan SPSS versi 17 dihasilkan uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Normalitas Variabel Pimpinan (X_1), data Pelatihan (X_2), data Procedure K3 (X_3), Komunikasi (X_4), Keterlibatan Kerja (X_5), Kompensasi (X_6), Perlengkapan Kerja (X_7), dan Kinerja karyawan (Y), Pada Perum Jasa Tirta II.

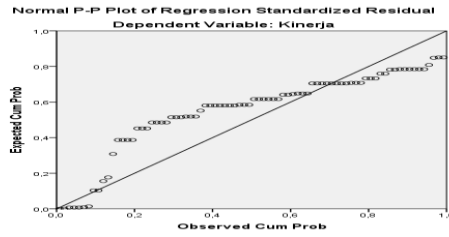
| N0 | Variabel | signifikansi | α | Keterangan |
|----|--------------------|--------------|----------|------------|
| 1. | Pimpinan | 0,056 | 0,05 | Normal |
| 2. | Pelatihan | 0,056 | 0,05 | Normal |
| 3. | Prosedur Kerja | 0,056 | 0,05 | Normal |
| 4 | Komunikasi | 0,200 | 0,05 | Normal |
| 5 | Keterlibatan Kerja | 0,054 | 0,05 | Normal |
| 6 | Kompensasi | 0,056 | 0,05 | Normal |
| 7 | Perlengkapan | 0,056 | 0,05 | Normal |

Dari hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 20 diperoleh Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel pimpinan (X_1) sebesar 0,056, variabel pelatihan (X_2) sebesar 0,056, variabel prosedur K.3 (X_3) sebesar 0,056, variabel komunikasi K3 (X_4) sebesar 0,200, variabel keterlibatan kerja (X_5) sebesar 0,054, variabel kompensasi (X_6) sebesar 0,056, variabel perlengkapan K3 (X_7) sebesar 0,056, Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) hasil pengolahan data dengan SPSS versi 20 seluruhnya $> \alpha$ (0,05), sehingga seluruh variabel dinyatakan normal.

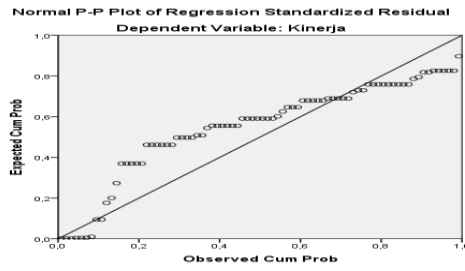
Grafik.4. PP Plot Pimpinan (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y)



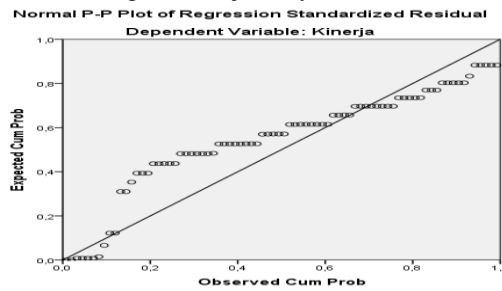
Grafik.5. PP Plot Pelatihan (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)



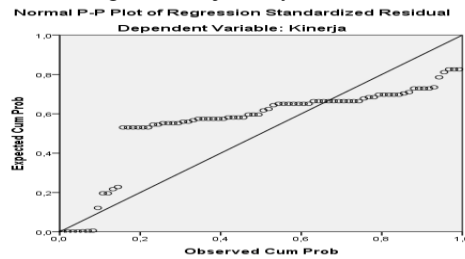
Grafik 6. PP Plot Prosedur K.3 (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y)



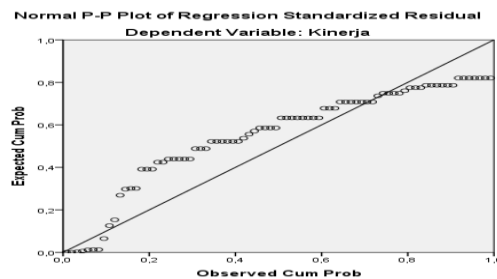
Grafik 7. PP Plot Komunikasi (X_4) dengan Kinerja Karyawan (Y)



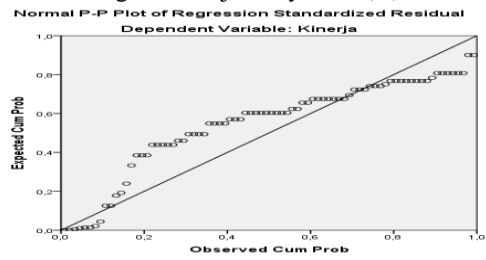
Grafik 8. PP Plot Keterlibatan Kerja (X_5) dengan Kinerja Karyawan (Y)



Grafik 9. PP Plot Kompensasi (X_6) dengan Kinerja karyawan (Y)



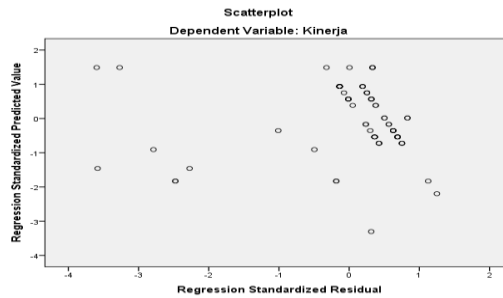
Grafik 10. PP Plot Perlengkapan Kerja (X_7) dengan Kinerja Karyawan (Y)



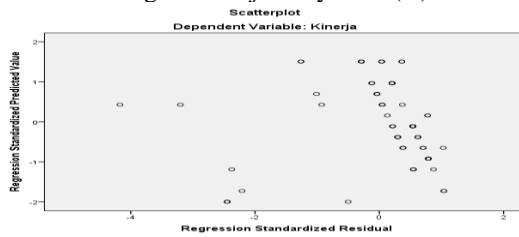
Heteroskedastisitas

Pengujian herokedastisitas dilakukan membuat (alus sebaran) antara residual dan nilai prediski dari variabel terikat yang telah distandarisasi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat Scatterplot pada gambar di bawah ini;

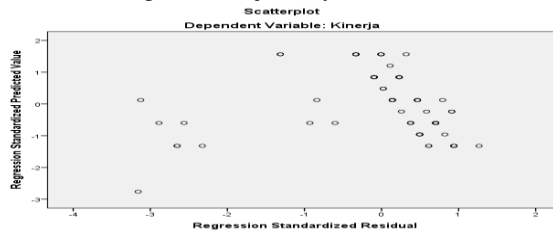
Grafik.3 Scatterplot Variabel Pimpinan (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y)



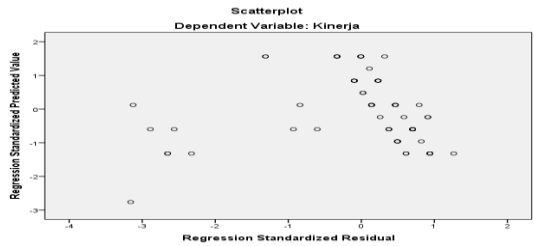
Grafik.4. Scatterplot Variabel Pelatihan (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)



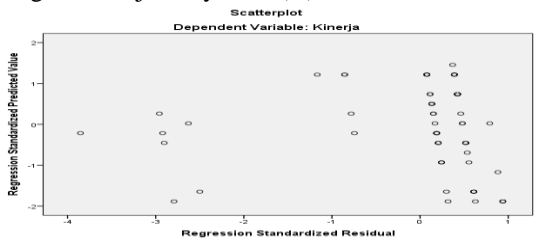
Grafik 5. Scatterplot Variabel Prosedur K.3 (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y)



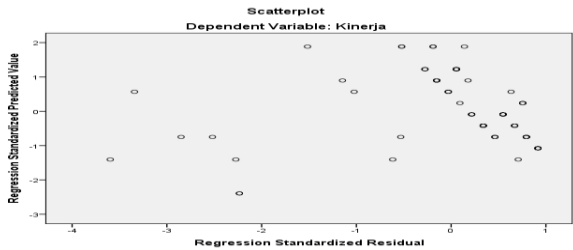
Grafik.6. Scatterplot Variabel Komunikasi (X_4) dengan Kinerja Karyawan (Y)



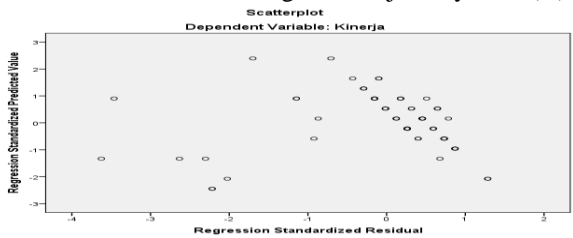
Grafik.7. Scatterplot Variabel Keterlibatan Kerja (X_5) dengan Kinerja Karyawan (Y)



Grafik.8 Scatterplot Variabel Kompensasi (X_6) dengan Kinerja Karyawan (Y)



Grafik.9. Scatterplot Variabel Perlengkapan Kerja (X_7) dengan Kinerja Karyawan (Y)



Sebaran dari gambar di atas terlihat sebaran titik tidak membentuk suatu pola-pola atau alur tertentu sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterosdastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik tentang heterosdastisitas dalam model ini terpenuhi yaitu terbebas dari hereosdastisitas.

Uji ini (Scatterplot) rentan kesalahan dalam penarikan kesimpulannya. Hal ini dikarenakan penentuan ada tidaknya pola alur atas titik-titik yang ada di gambar sangat bersifat subjektif. Bisa saja sebagian orang mengatakan tidak ada pola, tapi sebagian lainnya mengatakan ini ada polanya. Tidak ada ukuran yang pasti kapan suatu Scatterplot membentuk pola atau ada polanya atau tidak. Keputusan hanya mengandalkan pengamatan penglihatan sendiri.

Analisis Regresi.

Untuk melihat pegeru masing-masing variabel dan seluruh variabel secara bersama-sama terhadap variabel dependent, maka dilakukan analisis Regresi Berganda (Simulthan) terhadap

Pengaruh Pimpinan (X_1), Pelatihan (X_2), Prosedur K.3 (X_3), Komunikasi (X_4), Keterlibatan Kerja (X_5) dan Kompensasi (X_6), Perlengkapan Kerja (X_7) atas Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien determinasi (nilai Adjusted R square)

Tabel . 6 Nilai Koefisien Determinasi Variabel Pimpinan, Pelatihan , Prosedur K.3, Komunikasi, Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Perlengkapan Kerja atas Variabel Kinerja Karyawan (Adjusted R square)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,560 ^a | ,313 | ,247 | 2,78234 | 1,837 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi 20

Angka koefisien korelasi Variabel Pimpinan, Pelatihan , Prosedur K.3, Komunikasi, Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Perlengkapan kerja atas Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,560, artinya mempunyai hubungan yang positif dan cukup kuat secara bersama-sama.

Angka Adjusted R square atau koefisien determinasi adalah 0,247. Hal ini berarti 24,7% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh Variabel Pimpinan, Pelatihan , Prosedur K.3, Komunikasi, Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Perlengkapan Kerja atas Variabel Kinerja Karyawan atau kontribusi secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 100 % - 16% = 84 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Dengan program *software SPSS* didapatkan nilai t hitung dan signifikansinya .

Persamaan Regresi Berganda

Dengan program *software SPSS* didapatkan nilai signifikansinya .

$$Y = 16,128 + 0,247X_1 + 0,153X_2 + 0,077X_3 + 0,066X_4 + 0,105X_5 + 0,140X_6 + 0,062X_7$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Variabel Variabel Pimpinan (X_1), Pelatihan (X_2), Prosedur K.3 (X_3), Komunikasi K3 (X_4), Keterlibatan Kerja (X_5), Kompensasi (X_6) dan Perlengkapan K3 (X_7) dan dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Estimasi konstanta sebesar 16,128 merupakan merupakan nilai Variabel kinerja karyawan (Y) pada saat Variabel pimpinan (X_1), Variabel pelatihan (X_2), dan Variabel prosedur K.3 (X_3), Variabel komunikasi (X_4), Variabel keterlibatan kerja (X_5), dan Variabel kompensasi (X_6), Variabel perlengkapan (X_7) sama dengan nol, sehingga apabila tidak ada pengaruh Variabel pimpinan (X_1), Variabel pelatihan (X_2), dan Variabel prosedur K.3 (X_3) Variabel komunikasi (X_4), Variabel keterlibatan kerja (X_5), dan Variabel kompensasi (X_6), Variabel perlengkapan (X_7), maka kinerja karyawan telah mempunyai nilai 16,128.

Ditinjau dari besaran koefisien regresi, koefisien regresi untuk variabel pimpinan (X_1) sebesar 0,247 merupakan koefisien regresi parsial terbesar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

ANOVA Test atau Uji F

Tabel 7 ANOVA Test Variabel Pimpinan, Pelatihan, Prosedur K.3, Komunikasi, Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Perlengkapan Kerja atas Kinerja Karyawan.

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 254,417 | 7 | 36,345 | 4,695 | ,000 ^b |
| Residual | 557,383 | 72 | 7,741 | | |
| Total | 811,800 | 79 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Perlengkapan, Pimpinan, Keterlibatan Kerja, Prosedur K3, Pelatihan, Komunikasi, Kompensasi

Hasil uji F (ANOVA Test) selengkapnya terlihat pada tabel yang menunjukkan nilai F hitung (4,695) > F tabel (2,61) dengan signifikansi 0,000 maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel pimpinan, pelatihan, prosedur K.3, komunikasi, keterlibatan kerja, kompensasi dan perlengkapan kerja atas kinerja Karyawan secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh dan hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Koefisien Determinasi (R^2 dan *adjusted R*²)

Koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk pengaruh satu atau dua variabel bebas terhadap variabel terikat, koefisien determinasi yang digunakan adalah R^2 (*R square*) yang merupakan hasil pengkuadratan dari nilai R. Sedangkan untuk hubungan lebih dari dua variabel bebas terhadap variabel terikat, koefisien determinasi yang dipakai adalah adjusted R^2 . Nilai adjusted R^2 selalu lebih kecil dari R (Santoso, 2000).

Tabel 8 Koefisien Determinasi (R^2 dan *Adjusted R*²), hasil uji t dan F (Anova) antar Variabel pimpinan, Pelatihan, Prosedur K.3, Komunikasi, Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan perlengkapan atas Kinerja Karyawan atas kinerja karyawan

| Pengaruh Antar Variabel | R | R Square | Adjusted R Square | t hitung | t tabel | F hitung | F tabel |
|---|-------|----------|-------------------|----------|---------|----------|---------|
| $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7 \rightarrow Y$ | 0,560 | | 0,247 | | | 4,695 | 2,61 |
| $X_1 \rightarrow Y$ | 0,332 | 0,104 | | 3,004 | 1,644 | | |
| $X_2 \rightarrow Y$ | 0,298 | 0,089 | | 2,758 | 1,644 | | |
| $X_3 \rightarrow Y$ | 0,313 | 0,098 | | 2,915 | 1,644 | | |
| $X_4 \rightarrow Y$ | 0,385 | 0,148 | | 3,680 | 1,644 | | |
| $X_5 \rightarrow Y$ | 0,078 | 0,006 | | 0,689 | 1,644 | | |
| $X_6 \rightarrow Y$ | 0,352 | 0,124 | | 3,323 | 1,644 | | |
| $X_7 \rightarrow Y$ | 0,350 | 0,123 | | 3,305 | 1,644 | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi 20.

Hal ini juga berarti bahwa variasi variabel terikat kinerja karyawan ditentukan paling nyata oleh variabel bebas secara bersama-sama sebesar 24,70%. Sedangkan pengaruh secara terpisah dari variabel bebas terhadap variabel terikat, prosentase paling besar adalah hubungannya variabel komunikasi (X_4) terhadap variabel Kinerja karyawan yaitu sebesar 14,8% jika dibandingkan dengan variabel bebas lainnya.

Analisa Regresi

Tabel 9. Persamaan Regresi

| No | Pengaruh Antar Variabel | Model Persamaan Regresi |
|----|---|---|
| 1 | $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7 \rightarrow Y$ | $\hat{Y} = 16,128 + 0,247X_1 - 0,153X_2 + 0,077X_3 + 0,066X_4 + 0,105X_5 + 0,140X_6 + 0,062X_7$ |
| 2 | $X_1 - Y$ | $\hat{Y} = 35,427 + 0,190X_1$ |
| 3 | $X_2 - Y$ | $\hat{Y} = 35,143 + 0,257X_2$ |
| 4 | $X_3 - Y$ | $\hat{Y} = 31,708 + 0,362X_3$ |
| 5 | $X_4 - Y$ | $\hat{Y} = 33,093 + 0,335X_4$ |
| 6 | $X_5 - Y$ | $\hat{Y} = 40,732 + 0,059X_5$ |
| 7 | $X_6 - Y$ | $\hat{Y} = 31,949 + 0,371X_6$ |
| 8 | $X_7 - Y$ | $\hat{Y} = 30,913 + 0,418X_7$ |

Dengan demikian ketujuh variabel bebas ini perlu ditelaah lebih lanjut karena apabila ketujuh variabel tersebut ditingkatkan maka diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari persamaan regresi berganda terlihat pengaruh yang paling besar adalah variabel pimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,247.

Kesimpulan

Tujuan Penelitian ini adalah mencari pengaruh faktor-faktor penentu program dari K.3 yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan variable-variabel pimpinan, pelatihan K3, prosedur K.3, komunikasi K3, keterlibatan kerja, kompensasi dan perlengkapan K3 yang merupakan variabel mempengaruhi kinerja karyawan pada Unit Usaha PLTA Perum Jasa Tirta II Purwakarta.

Setelah dilakukan analisis terhadap hasil penelitian dan pengujian hipotesis penelitian sebagaimana yang telah diuraikan pada Bab IV, dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh positif pimpinan dengan kinerja karyawan pada Unit Usaha PLTA di Perum Jasa Tirta II Purwakarta, dengan koefisien determinasi sebesar 10,4% dan nilai t_{hitung} (3,004) > t_{tabel} (1,644).
- Terdapat pengaruh positif pelatihan dengan kinerja karyawan pada Unit Usaha PLTA di Perum Jasa Tirta II Purwakarta, dengan koefisien determinasi sebesar 8,9% dan nilai t_{hitung} (2,756) > t_{tabel} (1,644).

- c. Terdapat pengaruh positif prosedur K.3 dengan kinerja karyawan pada Unit Usaha PLTA di Perum Jasa Tirta II Purwakarta, dengan koefisien determinasi sebesar 9,8% dan nilai $t_{hitung} (2,915) > t_{tabel} (1,644)$.
- d. Terdapat pengaruh positif komunikasi dengan kinerja karyawan pada Unit Usaha PLTA di Perum Jasa Tirta II Purwakarta, dengan koefisien determinasi sebesar 14,8% dan nilai $t_{hitung} (3,680) > t_{tabel} (1,644)$.
- e. Terdapat pengaruh positif keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan pada Unit Usaha PLTA di Perum Jasa Tirta II Purwakarta, dengan koefisien determinasi sebesar 0,6% dan nilai $t_{hitung} (0,689) < t_{tabel} (1,644)$. Tidak signifikan.
- f. Terdapat pengaruh positif kompensasi dengan kinerja karyawan pada Unit Usaha PLTA di Perum Jasa Tirta II Purwakarta, dengan koefisien determinasi sebesar 12,4% dan nilai $t_{hitung} (3,323) > t_{tabel} (1,644)$.
- g. Terdapat pengaruh positif perlengkapan kerja dengan kinerja karyawan pada Unit Usaha PLTA di Perum Jasa Tirta II Purwakarta, dengan koefisien determinasi sebesar 12,3% dan nilai $t_{hitung} (3,305) > t_{tabel} (1,644)$.
- i. Terdapat pengaruh positif pimpinan, pelatihan, prosedur K.3, komunikasi, keterlibatan kerja, kompensasi dan perlengkapan secara simultan dengan kinerja karyawan pada Unit Usaha PLTA di Perum Jasa Tirta II Purwakarta dengan koefisien determinasi *adjusted* sebesar 24,7% nilai $F_{hitung} (4,695) > F_{tabel} (2,61)$.

Implikasi Manajerial

- a. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kepemimpinan keselamatan dan kesehatan kerja (Safety leadership) turut mempengaruhi keberhasilan program K3 dalam rangka meningkatkan kinerja. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan cara (1) mengupayakan kerjasama dengan bawahannya dengan komunikasi yang baik dari tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi setiap kegiatan. (2) berupaya untuk lebih memberdayakan kemampuan – kemampuan bawahan, karena dengan kemampuan yang meningkat inilah, maka kinerja pun akan meningkat. (3) memberi contoh (sebagai role model), memotivasi bawahan untuk berinisiatif dan berinovasi serta membangun kesadaran bawahan untuk berperilaku konsisten dalam menerapkan kebijakan dan prosedur K3 sehingga menunjukkan perilaku dan pengembangan sikap bekerja yang lebih berkualitas.
- b. Pelatihan sebagai suatu upaya organisasi untuk meningkatkan kompetensi karyawan hingga akhirnya karyawan dapat meningkatkan kinerja. Berbagai bidang pelatihan yang tersedia di Unit usaha PLTA Perum Jasa Tirta II sebagian besar fokus di bidang teknis elektro dan mekanis serta bendungan. Adanya pengaruh positif pelatihan K3 terhadap kinerja dapat menjadi pertimbangan manajemen untuk menyiapkan anggaran dan prioritas pelatihan lain terutama bidang keselamatan dan kesehatan kerja. Beberapa pelatihan seperti sertifikasi keahlian K3, penanggulangan kebakaran, job safety analisis, behavior base safety dan identifikasi bahaya dan pengendalian risiko. Minimnya pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan lebih baik.
- c. Prosedur K3 yang tersedia di perusahaan merupakan suatu persyaratan dalam sistem manajemen keselamatan kerja. Penerapan prosedur K3 yang telah ditetapkan perusahaan akan menjadi indikasi kepatuhan karyawan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Unit Usaha PLTA yang merupakan unit yang mempunyai risiko tinggi, perlu di evaluasi kembali untuk merevisi atau menambah prosedur-prosedur tambahan lain yang akan akan mendukung keberhasilan program K3 Perusahaan.
- d. Komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi karyawan Unit Usaha PLTA Perum Jasa II. Dengan kondisi kerja yang beroperasi 24 Jam, maka kegiatan komunikasi menjadi suatu perhatian bagi Manajemen dan karyawan. Untuk menjaga itu semua, maka Unit Usaha PLTA harus dapat mengevaluasi dan memperbaiki komunikasi antar karyawannya. Komunikasi yang efektif tidak dapat dibangun sekali saja kemudian diabaikan dilain waktu, tetapi harus ditingkatkan secara terus-menerus. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja dan melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain. Komunikasipun dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan mengandalkan media telepon, internet, via sms dan sebagainya maka kebutuhan komunikasi antara sesama karyawan bahkan dengan

pimpinan dapat berjalan dengan baik. Hal inilah yang terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka baik secara kualitas maupun kuantitasnya.

Peningkatan komunikasi K3 dapat dilakukan dengan (1) komunikasi internal yaitu dengan penyampaian kebijakan atau pesan-pesan K3 antar bidang kerja dan sesama karyawan. Komunikasi dapat dilaksanakan dalam bentuk safety briefing, rapat-rapat K3 serta dalam kegiatan inspeksi maupun sosialisasi. (2) komunikasi eksternal, dengan pemberian informasi terhadap para tamu maupun mitra kerja yang sedang melakukan aktifitas di area kerja Perum Jasa Tirta II.

e. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan staf terhadap K3 merupakan harapan besar perusahaan untuk terselenggaranya keselamatan dan kesehatan kerja. Berbagai upaya yang dilakukan organisasi untuk melibatkan karyawan untuk sadar dan peduli terhadap K3. Adanya pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi perhatian perusahaan agar kinerja dapat lebih baik. Namun tidak signifikannya pengaruh keterlibatan pekerja terhadap kinerja K3 karena awareness karyawan terhadap K3 masih perlu perbaikan. Karyawan masih menganggap bahwa keterlibatan kerja terhadap K3 merupakan suatu beban atau kemauan regulasi /peraturan sehingga rasa keterpaksaan menyebabkan tidak mempengaruhi kinerja.

f. Kompensasi

Perusahaan telah menjalankan kewajibannya untuk memberikan kompensasi yang berbentuk finansial berupa gaji maupun bonus-bonus produksi. Namun perusahaan perlu mengupayakan adanya pemberian kompensasi non finansial yang diberikan secara rutin dalam rangka menghilangkan kejenuhan dalam bekerja. Pemberian kompensasi ini tidak hanya acara gathering ke tempat-tempat rekreasi, namun juga dapat dilakukan pemberian kompensasi berupa siraman rohani di internal maupun ke eksternal perusahaan.

g. Perlengkapan K3.

Perusahaan mengupayakan untuk menyediakan kebutuhan perlengkapan K3 dalam operasional kerja. Karyawan juga berkewajiban untuk menggunakannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk areal PLTA, karyawan telah menggunakan APD dalam upaya mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Beberapa titik tertentu juga telah dipasangkan perlengkapan K3 sebagai upaya pencegahan terjadinya kebakaran. Adanya pengaruh positif perlengkapan K3 terhadap kinerja menjadi perhatian perusahaan dan karyawan.

Saran

Beberapa saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bagi Organisasi

1. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya diukur dengan tercapainya target produksi dan pemasaran yang telah ditetapkan. Namun di era global tantangan organisasi yaitu perlu menjadikan visi dan misi program K3 sebagai target keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik jika tercapainya keseimbangan antara kesuksesan, keselamatan dan kesehatan.
2. Bagi pimpinan Perum Jasa Tirta II hendaknya dapat melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan yang mempunyai karakter keselamatan dan kesehatan kerja. Kemampuan mempengaruhi dengan komunikasi yang baik perlu ditingkatkan agar program K3 dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin juga perlu membangun budaya keterlibatan kerja karyawan
3. Program pelatihan di Perum Jasa Tirta II perlu diprogramkan pelatihan terkait keselamatan dan kesehatan kerja, manajemen stress serta pelatihan atau event penyegaran karyawan yang membuat karyawan semakin awareness terhadap K3.

Bagi Penelitian selanjutnya :

1. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian dimasa yang akan datang. Penelitian mendatang hendaknya mengarahkan penelitian pada obyek penelitian yang lebih luas dengan memahami lebih jauh faktor K.3 lain. Untuk mengetahui lebih dalam tentang kinerja karyawan secara keseluruhan

2. Hubungan dari variabel pimpinan, pelatihan K3, prosedur K3, komunikasi K3, keterlibatan kerja, kompensasi dan perlengkapan K3 secara simultan terhadap kinerja karyawan Unit Usaha PLTA Perum Jasa Tirta II Jawa Barat, pada penelitian ini yaitu sebesar 16% yang berarti masih bersisa 84% lagi dipengaruhi oleh faktor lain diluar model, dan untuk itu kepada para peneliti disarankan untuk memasukkan variabel lain yang masih mempengaruhi kinerja karyawan pada Perum Jasa Tirta II Jawa Barat dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S.(2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi revisi .Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Armadani, M, dan Dhiana. (2013). *Pengaruh kompensasi, pelatihan dan dukungan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada bagian produksi pt. Glory industrial semarang)*. Journal of Management (Vol.1, No11)
- Altindag dan Kosedagi. (2015), *The Relationship between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance*. Procedia Social Behavioral Sciences 210.
- Desler, G. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*, Edisi Kesepuluh, Cetakan Kedua. Jakarta : PT Indeks.
- Dharma, S.(2010), *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta,Pustaka Pelajar.
- Effendy.(2011), *Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Darsono.(2012). *Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi di Distrik Navigasi Kelas II Semarang*. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (JEMA). (Vol.19, No.33).
- Elnaga dan Imran. (2013), *Influence training to performance of employe*, Europen Journal Of Busnees and Management. (Vol.3, No.4)
- Femi, A.F. (2014), *The Impact Communication on Worker's Performance in Selevted Organization in Logos State Nigeria*. Journal of Humanities Social Science (Vol.19, No.8)
- Ghozali, I, (2012), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez-Meija,LR, Balkin,DB, Cardy,RL, (2012), *Managing human resources*, England : Pearson Education Limited.
- Ghasemi , Mohammadfam ,Soltanian , Mahmoudi , dan Zarei (2015), *Surprising Incentive: An Instrument for Promoting Safety Performance of Construction Employees*. Journal Safety and Health at Work (Vol.6)
- Husein, U.(2010) , *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia.
- Hanggraeni, D.(2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit FE-UI.
- Hartono, R dan Sugiarto. (2016), *Analisis pengaruh penggunaan alat keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja pekerja konstruksi . (studi kasus pembangunan waduk logung kabupaten kudus, jawa Tengah)*. e-Jurnal Matriks Teknik Sipil.
- Hanaysha. (2015), *Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment*. Journal Procedia Social and Behavioral Science (229).
- Herawati. (2016), *Pengaruh prosedur kerja dan manajemen diri terhadap keselamatan kerja pada karyawan PT. Alam Jaya*. Jurnal Psikoborneo (Vol, 4. No,3)
- Hasibuan, M. (2011) , *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, H. (2011), *Manajemen* , Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A,A,A, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, (2010), *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Northouse (2013), *Kepemimpinan Teori dan Praktek*, edisi ke 6. Jakarta: Pt. Indeks.
- Munandar, Ai, dan Hakam (2014), *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi pada pekerja bagian produksi pt. Sekawan karyatama mandiri sidoarjo*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol 9 No.1.

- Mathis, Robert L dan Jackson, Jhon H, 2009, *Manajemn Sumber Daya Manusia*, edisi Pertama, *Human Resource Managemen* 9th edition .Jakarta Penerbit Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Newstrom JW., 2011, *Organizational Behavior Hhuman Behavior at Work* 13th new York McGraw-Hill international edition.
- Ramli, S, (2015), *Smart Safety*, Jakarta :Dian Rakyat
- Rivai, V dan Sagala, E.J. (2014) , *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*, Edisi 3, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sandjojo. (2011), *Metode Analisis jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Sari dan Rusli. (2014), *Iklm Organisasi, Kepuasan kerja dan Efektifitas Kinerja Perusahaan*. Jurnal Administasi Pembangunan (Vol,2 No.2).
- Simamora, H. (2010) , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gramedia.
- Sinambela, L, P. (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Siagian, S, P. (2010), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Siswanto, N. (2016), *Perancangan penilaian kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer dengan Metode AHP*. Jurnal teknik Industri (Vol. 8, No.1)
- Sedarmayanti, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* ,Bandung : PT. Refina Aditama.
- Somad, I. (2013), *Teknik efektif membudayakan K3*. Jakarta :Dian Rakyat.
- Sudjana (2009), *Metode Statistik*, Bandung: Penerbit Transico.
- Sunyoto,D.(2015), *Penelitian SDM*, Jakarta : CAPS.
- Suwartono F.X. (2011), *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- Sutrisno. E (2015), *Budaya Organisasi*, Jakarta :Pranamedia Group
- Tawaih dan Appiah (2016), *Work Pressure and Safety Behaviors among Health Workers in Ghana: The Moderating Role of Management Commitment to Safety*. Journal Safety and Health at work.(Vol 30)
- Wardhani, Hasiolan dan Minarsih (2016), *Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (studi kasus di dinas kebudayaan dan pariwisata kota semarang)* . Journal of Management (Vol,2 No,2).
- Wibowo, (2012), *Manajemen Perubahan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2014), *Prilaku dalam Organisasi, edisi ke 2*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo (2015), *Manajemen Pengembangan SDM*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Zainal, Hadad, Ramly (2014), *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.