

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN AREA  
PALOPO

Era Ashari

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Palopo Jalan Jendral Sudirman Km. 03  
Binturu Wara Selatan Kota Palopo Sulawesi Selatan  
91992

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN AREA PALOPO. Metode penelitian ini menggunakan metode observasi dengan memberikan daftar pertanyaan tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian dengan menggunakan uji T yaitu variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan pengujian dengan menggunakan uji T didapatkan hasil bahwa variabel X yang terdiri dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract**

This study aims to determine the effect of Occupational Health and Safety on employee performance at PT. PLN AREA PALOPO. This research method uses the observation method by providing a list of questions about Occupational Health and Safety (X), Employee Performance (Y). The results of the study using the T test, namely the Occupational Health and Safety (X) variable had a positive influence on the employee performance variable (Y) and testing using the T test showed that the X variable consisting of Occupational Health and Safety (X) together equally significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Occupational Health and Safety, Employee Performance

## 1.1.Latar belakang

Di era globalisasi, persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memikirkan kembali dan mengembangkan strategi bisnis sehari-hari. Hal ini memungkinkan hanya perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif untuk beroperasi dalam situasi yang semakin tidak stabil ini. Kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting bagi suatu perusahaan yang memiliki para pekerja dapat bekerja dengan produktif dan tercapainya target perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian penting dari keseluruhan proses manajemen yang berguna untuk menjamin kelangsungan operasional perusahaan dalam jangka panjang dan dalam mewujudkan upaya peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, penyediaan sarana dan fasilitas penunjang juga sangat diperlukan. Pelaksanaan keselamatan dan Kesehatan kerja sampai saat ini masih memprihatinkan, kecelakaan kerja sering terjadi disektor pertanian.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu permasalahan yang banyak menyita perhatian berbagai organisasi saat ini karena mencakup permasalahan segi perikemanusiaan, biaya, dan manfaat ekonomi, aspek hukum. Pertimbangannya adalah unsur kesehatan dan keselamatan kerja memegang peranan penting dalam peningkatan kualitas pegawai, semakin mencukupi kuantitas dan kualitas sarana kesehatan dan

keselamatan kerja maka semakin tinggi pula kualitas kerja pegawai, sehingga perusahaan akan semakin diuntungkan. dalam usahanya pencapaian tujuan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga kesehatan dan keselamatan karyawannya dengan membuat peraturan tentang kesehatan dan keselamatan kerja yang diterapkan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan pekerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh pegawai agar merasa nyaman dan aman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja secara produktif, sehingga diharapkan produktivitas karyawan akan meningkat yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan.

Keselamatan pada dasarnya adalah kebutuhan setiap manusia dan menjadi naluri setiap makhluk hidup. Sejak manusia hidup di bumi, mereka sadar bahwa mereka telah mengetahui aspek keselamatan untuk mengantisipasi berbagai bahaya di sekitar lingkungan mereka. Saat itu tantangan yang dihadapi bersifat alamiah, seperti kondisi alam, cuaca dan bahaya lingkungan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran. Tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja bersal dari kata job performance dan

disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Moeharionto (2012). Terdapat pula aspek dalam kinerja yaitu aspek sosial meliputi hasil aktifitas manusia dengan alam sekitarnya atau lingkungannya. PLN adalah singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. PLN dalam Badan Usaha Milik Negara yang mengurus semua aspek kelistrikan di Indonesia Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit listrik untuk kebutuhan mereka sendiri. Perusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda NV. NIGM melebarkan sayap bisnisnya di bidang ketenagalistrikan yang semula hanya bergerak di bidang gas. Kemudian berkembang dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya. Setelah memproklamasikan kemerdekaan Indonesia, pada tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan listrik yang dikuasai Jepang itu dinamai oleh pemuda-pemuda Indonesia pada bulan September 1945, dan kemudian diserahkan kepada pemerintah Republik Indonesia pada tanggal 27 Oktober 1945, Biro Listrik dan Gas dibentuk oleh Presiden Soekarno. Saat itu, kapasitas pembangkit listrik hanya 157 MW.

### **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Area Palopo ?

### **1.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Area Palopo

### **1.3 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Diharapkan dapat memberi masukan-masukan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja karyawan pada PT PLN Area Palopo.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kesehatan Kerja**

#### **Pengertian Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja adalah peminatan ilmu dan praktik kesehatan dengan tujuan agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat yang setinggi-tingginya, baik fisik maupun mental atau sosial melalui upaya preventif dan kuratif terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan. . kerja,

serta terhadap penyakit umum (Su'mar, 2009).

Menurut Harrington dan Gill (2003), kesehatan kerja adalah peningkatan dan pemeliharaan kesejahteraan fisik, mental dan sosial pekerja pada setiap posisi dengan sebaik mungkin penyakit akibat kerja (occupational diseases) yang merupakan penyakit yang timbul akibat pekerjaan. Hasil pemeriksaan dokter, maka bekerja di tempat kerja yang terdapat faktor penyebabnya, cepat atau lambat dapat menderita penyakit akibat kerja (Silaban, 2012). Dari segi ilmiah, kesehatan dan keselamatan kerja adalah ilmu dan penerapannya dalam upaya mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja (Widjanesa, 2012). Kesehatan kerja mengacu pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosional, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

### **Indikator Kesehatan Kerja**

Tiga indikator kesehatan kerja menurut Manullang (2006) adalah:

- a. Lingkungan medis  
Dalam hal ini, lingkungan kerja medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:
  1. Kebersihan lingkungan kerja.
  2. Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.
  3. Sistem pembuangan limbah dan limbah industri.
- b. Kesehatan Lingkungan Tenaga Kerja  
Upaya perusahaan untuk meningkatkan kesehatan tenaga kerjanya dapat dilihat dari

penyediaan fasilitas air bersih dan kamar mandi.

- c. Pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja, yaitu pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja.

### **Tujuan Kesehatan Kerja**

- a. Untuk mempromosikan dan memelihara kesehatan fisik, mental dan sosial tertinggi dari semua pekerja.
- b. Mencegah pekerja dari gangguan kesehatan akibat kondisi kerja.
- c. Melindungi pekerja dari semua faktor risiko bahaya kesehatan.
- d. Menempatkan dan memelihara pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan fisiologis dan psikologisnya yang secara singkat dapat dikatakan sebagai penyesuaian kerja bagi manusia dan setiap manusia dengan pekerjaannya. Sehingga setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja**

- a. Beban kerja  
Beban kerja merupakan beban fisik dan mental yang harus ditanggung oleh pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Kementerian Kesehatan, 2009). Sedangkan menurut Suklakmono 2004, tubuh manusia dirancang untuk melakukan kerja, massa otot yang beratnya hampir sama dengan berat badan, memungkinkan untuk menggerakkan tubuh. Setiap

beban kerja yang diterima pekerja harus sesuai dengan keterbatasan fisik, kognitif dan manusianya. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

1. Tugas fisik: beban yang diangkat/diangkut, sikap kerja, alat dan fasilitas kerja, kondisi/lapangan kerja, dll.
  2. Tugas psikologis: tingkat kesulitan, tanggung jawab, dll.
  3. Organisasi kerja: lama waktu kerja, shift kerja, sistem remunerasi, sistem kerja, istirahat, sistem pendelegasian tugas/wewenang.
- b. Lingkungan kerja
- Lingkungan kerja merupakan lingkungan terdekat dari seorang pekerja. (Kepmenkes, 2010). Menurut Harrington dan Gill 2003, Secara garis besar faktor dan lingkungan kerja yang dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja adalah :
1. Faktor fisik
    - a. Sebuah. suara / kebisingan, suhu / iklim : suhu panas, suhu dingin: Sumber panas : Matahari, Tungku, dapur, generator, ketel, Pencahayaan, Tekanan panas dipengaruhi oleh : sumber panas, radiasi matahari, panas tubuh, kecepatan udara, kelembaban, suhu nyaman : 24 - 26OC, perbedaan suhu di luar dan di dalam tidak lebih dari 5OC, Kelembaban udara yang baik: 65-95%, Dampak iklim yang buruk
  2. Faktor fisiologis (ergonomis)  
Yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi keserasian antara tenaga kerja dengan pekerjaannya (cara kerja, posisi

kerja, alat kerja, beban kerja) ketidaksesuaian faktor-faktor diatas dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, nyeri otot, nyeri punggung, cedera punggung dan lain-lain. Menurut Silaban (2012), tenosinovitis styloid radial disebabkan oleh gerakan berulang, pengerahan tenaga yang berlebihan dan postur gerakan tangan yang canggung.

## **Keselamatan Kerja**

### **Pengertian Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja mengacu pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja, Penggunaan alat kerja harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Perlengkapan keselamatan kerja juga harus memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja nasional seperti penggunaan helm pengaman, jaket dan sepatu keselamatan.

Keselamatan kerja adalah suatu kondisi keselamatan yang bebas dari risiko kecelakaan dan kerusakan tempat kita bekerja yang meliputi kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja Simanjuntak, (2005). Menurut Mangkunegara (2007), keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan tenaga kerja baik jasmani maupun rohani pada khususnya, dan manusia pada umumnya, pekerjaan dan budaya untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai keselamatan kerja, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan upaya dari suatu perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, serta upaya pencegahan bahaya yang dapat mengancam keselamatan karyawan saat bekerja di perusahaan. kerja.

### **Indikator Keselamatan Kerja**

Menurut Moenir (2006) indikator keselamatan kerja adalah:

- a. Lingkungan kerja fisik.
- b. Penempatan alat atau barang dilakukan dengan cara diberi tanda, batas, dan peringatan yang menandai. Peralatan keselamatan yang dapat digunakan sebagai sarana pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan, misalnya: alat pencegahan kebakaran (APAR), pintu darurat, kursi lontar untuk penerbangan pesawat tempur untuk membantu jika terjadi kecelakaan seperti: kotak P3K, tabung oksigen, sekoci di setiap kapal besar. Lingkungan sosial psikologis Jaminan keamanan psikologis dapat dilihat dalam aturan-aturan perusahaan seperti berbagai jaminan pekerja, yaitu:
  - c. Aturan mengenai organisasi dan tata kerja harus diterapkan pada semua karyawan tanpa terkecuali. Masalah seperti itu seringkali menjadi penyebab utama kegagalan karyawan, termasuk

para eksekutif, dalam menjalankan pekerjaannya.

- d. Perawatan dan pemeliharaan asuransi bagi pegawai yang melakukan pekerjaan yang berbahaya dan berisiko, serta kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi mencakup jenis dan tingkat peringatan yang dialami dalam suatu kecelakaan, keberadaan asuransi jelas menciptakan ketenangan pikiran yang dapat ditingkatkan.

### **Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Menurut Miner, mengatasi masalah K3 dapat dilakukan melalui Psikologi Keselamatan dan Psikologi Klinis Industri. Safety Psychology lebih fokus pada pencegahan terjadinya kecelakaan, dengan meneliti mengapa dan bagaimana kecelakaan bisa terjadi. Psikologi klinis industri berfokus pada penurunan kinerja karyawan, penyebab penurunan dan cara mengatasinya. Faktor dari kedua cara tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Safety Psychology* terdiri dari enam sebagai berikut:
  - a. Laporan dan Statistik Kecelakaan.  
Laporan dan statistik kecelakaan sangat penting dalam program kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Dengan adanya laporan dan statistik kecelakaan yang terjadi di tempat kerja, maka perusahaan akan memiliki gambaran tentang potensi kecelakaan yang akan terjadi dan cara mengatasinya.

- b. **Pelatihan keselamatan**  
Merupakan salah satu program K3 yang dibutuhkan karyawan sebagai pengetahuan tentang keselamatan kerja. Pelatihan keselamatan dapat mengurangi atau mencegah kecelakaan kerja
- c. **Publikasi Keselamatan Kerja**  
Publikasi keselamatan kerja adalah hal-hal yang berkaitan dengan pemberian informasi dan pesan terkait keselamatan kerja, melalui berbagai cara antara lain melalui spanduk, pamflet, gambar, poster, dan leaflet yang berguna untuk mengurangi tindakan merugikan di tempat kerja. Publikasi keselamatan kerja dapat memberikan pemahaman kepada karyawan tentang pentingnya K3.
- d. **Kontrol lingkungan kerja**  
pengendalian lingkungan kerja adalah pemeriksaan atau pengendalian yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang bertujuan untuk: melindungi karyawan dari bahaya kecelakaan kerja yang mungkin terjadi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, perusahaan harus dapat melindungi karyawannya dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.
- e. **Pengawasan dan Disiplin**  
Pengawasan dan disiplin adalah pengendalian lingkungan kerja dan perilaku kerja karyawan. Pengawasan dilakukan dengan tujuan agar setiap mesin dan peralatan dalam kondisi stabil dan siap pakai.
- f. **Peningkatan Kesadaran K3.**

Peningkatan kesadaran K3 merupakan upaya perusahaan mensukseskan program K3. Adanya komitmen yang kuat dan perhatian yang besar dari manajemen perusahaan membuat karyawan sadar akan pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja.

Menurut Rivai (2004), tujuan keselamatan kerja antara lain: Meningkatkan produktivitas karena berkurangnya jumlah hari kerja yang hilang.

1. Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
2. Penurunan biaya kesehatan dan asuransi.
3. Rendahnya tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung karena pengajuan klaim yang lebih rendah.
4. Fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi yang lebih besar sebagai hasil dari peningkatan partisipasi dan rasa memiliki.
5. Rasio pemilihan tenaga kerja yang lebih baik karena citra perusahaan yang lebih baik.

### **Manfaat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Menurut Arep dan Tanjung (2004), mengungkapkan manfaat K3 adalah sebagai berikut:

- a. **Manfaat Ekonomi**
  1. Berkurangnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
  2. Mencegah hilangnya investasi fisik dan investasi sumber daya manusia.
  3. Peningkatan produktivitas dan kualitas kerja yang nyaman dan

aman, serta peningkatan motivasi kerja.

b. Manfaat Psikologis

1. Meningkatkan kepuasan kerja.
2. Kepuasan kerja akan meningkatkan motivasi kerja dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
3. Perusahaan akan merasa bangga telah ikut melaksanakan program pemerintah dan ikut serta dalam pembangunan nasional dan citra baik perusahaan akan meningkat.

## **Kinerja Karyawan**

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci dalam mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien.

Dhama (2010), mengemukakan bahwa hampir tidak semua cara mengukur kinerja mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a. Sebuah. Kuantitas, yaitu jumlah produk yang harus diselesaikan, kuantitas produk tidak hanya mencakup volume keluaran tetapi juga mencakup kontribusi pekerjaan.

- b. Mutu, jaminan mutu yang telah dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kualitas produk termasuk akuisisi serta akurasi.
- c. Ketepatan waktu, sesuai atau tidak dengan waktu yang diberikan atau direncanakan.

Ada beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Meggison (2009) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan. Merupakan tingkat baik buruknya pekerjaan yang diterima oleh seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan pekerjaan, keterampilan dan kemampuan.
2. Kuantitas Pekerjaan. Ini adalah jumlah beban kerja atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai target atau hasil kerja pada pekerjaan baru.
3. proses penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keahliannya dalam suatu pekerjaan. Hal ini dalam hal kemampuan karyawan untuk memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Kerja tim. Melihat bagaimana seorang karyawan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas vertikal atau kerjasama antar karyawan, tetapi kerjasama horizontal merupakan faktor

penting dalam kehidupan suatu organisasi, yaitu dimana antara pimpinan organisasi dengan karyawannya terjalin hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5. Kreativitas. Adalah kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatifnya sendiri yang dianggap mampu efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru untuk kemajuan dan kemajuan organisasi.
6. Kreativitas. Adalah kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatifnya sendiri yang dianggap mampu efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru untuk kemajuan dan kemajuan organisasi.
7. Inisiatif. Meliputi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan beberapa pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil langkah pertama dalam kegiatan.

### **Fakto-faktor Intrinsic yang mempengaruhi kinerja pegawai**

Terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritualitas. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa pengawasan, fasilitas,

pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

- a. Dari pendapat-pendapat di atas, dapat ditemukan faktor-faktor kunci individu, antara lain kemampuan, kreativitas, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen individu.
- b. Organisasi, meliputi tujuan, faktor kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, pekerjaan, atau infrastruktur yang disediakan oleh organisasi, proses organisasi dan budaya kerja dalam organisasi.
- c. Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kesetaraan dan kekompakan anggota tim, dan keamanan.

### **Hubungan Pelaksanaan Kesehatan dan keselamatan kerja (k3) dan Kinerja Karyawan.**

Hasibuan (2005) mengatakan bahwa perusahaan memperhatikan kesehatan dan keselamatan karyawan, sehingga perhatian yang sejalan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah memelihara fisik, mental, dan sikap karyawan agar tetap loyal dan produktif untuk mendukung tujuan perusahaan. Keselamatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan optimal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja.

## **Indikator kinerja karyawan**

Menurut Dharma (2000) terdapat beberapa indikator kerja yaitu:

- a. Kuantitas.
- b. Kualitas.
- c. Ketepatan waktu.

## **Hipotesis**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka penelitian mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Diduga bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Area Palopo.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif atau naturalistik karena dilakukan dalam kondisi alamiah. Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengkaji kondisi objek alam, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan Hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Objek alamiah yang dimaksud oleh Sugiyono (2013) adalah objek yang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti sehingga kondisi saat peneliti memasuki objek, setelah berada di dalam objek dan setelah meninggalkan objek relatif tidak berubah. Sehingga pada saat melakukan penelitian tentang kesehatan dan keselamatan kerja

terhadap kinerja pegawai di PT PLN Area Palopo, peneliti tidak mengatur kondisi tempat penelitian berlangsung dan juga tidak memanipulasi variabel-variabelnya.

## **Pembahasan**

Pengujian ini membahas tentang pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **a. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh dan signifikan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 0.789 dan nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  ( $8.028 < 2,012$ ). Artinya kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN Area Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kasanuddin (2011) yang mengatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan nantinya penelitian hasil penelitian ini menjadi pedoman perusahaan untuk mendukung dan memotivasi karyawan dan meningkatkan kualitas dirinya.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kesehatan dan keselamatan

kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN Area Palopo. Kesehatan dan keselamatan kerja berperan untuk menjamin setiap tenaga kerja mendapat perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja selama bekerja, menjadi setiap sumber produksi layak dan aman digunakan sehingga mengurangi resiko. Dalam implementasi kesehatan dan keselamatan kerja melalui prosedur tertentu yang harus diikuti oleh perusahaan dan karyawan. Prosedur ini berlaku secara umum oleh semua jenis perusahaan, baik kantor, pabrik, ambang, maupun lainnya. Prosedur kesehatan dan keselamatan kerja adalah proses kegiatan yang wajib diikuti atau ditaati setiap pekerja demi menjamin kesehatan dan keselamatan pekerja sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan hingga selesai. Untuk memastikan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja dijalankan dengan baik, perusahaan menunjukan seseorang sebagai pengawas. Prosedur kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting untuk mengurangi kerugian akibat kecelakaan kerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Peningkatan produktivitas akan tercapai jika perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan efektif.

### **Simpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa kesimpulan yaitu Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Area Palopo.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Arep I, Tanjung H. 2004 “*Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Universitas Trisakti: Jakarta
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Remaja Rosdakarya: Bandung:
- Ahmad Tohardi. 2002 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bandung, Mandar Baru.
- Bawono, Anton. 2006 “*Multivariate Analysis dengan SPSS*”. Salatiga: STAIN Salatigapress.
- Ghozali, Imam. 2011 “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
2012. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 20*”. Semarang : UNDIP.
- . 2009. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”. Semarang : UNDIP.
- J.M Harrington & F.S Gill 2003 “*Kesehatan Kerja*”, EGC: Jakarta
- Manullang. 2006 “*Manajemen Personalia*”, Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.

2001 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”  
Perusahaan.PT.Remaja  
Rosdakarya, Jakarta.

Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, 2007 “*Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*”Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.

Robbins, P. Stephen. 2006 “*Perilaku Organisasi*”. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh:Drs. BenyaminMolan. Erlangga, Jakarta.

Sulakmono, Gempur Santoso. 2004“*Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*”,CetakanPertama, Jakarta: Prestasi Pustaka.

Silaban, Gerry. 2012 “*Keselamatan dan Kesehatan Kerja* “ Medan: Perc. CV. Prima Jaya.

Sedarmayanti. 2009 “*Tata Kerjadan Produktivitas Kerja*”.CV. Mandar Maju: Bandung

Sugiyono, 2013 “*Metodelogi Penelitian Kuantitatif,*

*Kualitatif Dan R&D*”. (Bandung:ALFABETA)  
2009 “*Metode Penelitian Manajemen*”.Alfabeta : Bandung.

