

## PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SERTA STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

KOKOK SUNARIYANTO

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

Kampus Ketintang, Surabaya 60231

E-mail: Kokoksunariyanto@gmail.com

**Abstract:** *Competition getting competitive industry requires that companies to optimize all their own resources. The production process can be run either as is controlled by labor. Other than that the company also uses high technology equipment to support the production process. Usage high technology equipment can cause health and safety risks for workers anytime and anywhere, so it needs particular concern from the various parties relating to such employers, labor, and management. This research aims to determine how much influence the safety and health and work stress on employee performance at PT. Varia Usaha Beton, Plant BSP Waru. This type of research is quantitative. The sampling technique used is nonprobability sample with a sample of 47 respondents. The analytical tool used in this study was a multiple linear regression with the help of software SPSS18.0 for windows. The results of this study concluded that simultaneously the Occupational Health and Safety and stress of work and a significant positive effect on employee performance. Occupational safety and health partially influence on employee performance. Partially work stress does not affect the employee's performance. Variable occupational safety and health is the dominant variable.*

**Keywords:** *occupational safety and health, work stress, employee performance.*

### PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya, dalam hal ini perusahaan dituntut menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang memegang peranan penting dalam proses produksi. Selain tenaga kerja, perusahaan juga menggunakan peralatan berteknologi tinggi untuk menunjang proses produksi. Penggunaan peralatan berteknologi tinggi dapat menyebabkan timbulnya resiko keselamatan dan kesehatan bagi tenaga kerja kapan dan dimana saja.

Salah satu bentuk perhatian perusahaan bagi karyawan untuk meminimalisir resiko kecelakaan

kerja adalah dengan cara memaksimalkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaan. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal.

Menurut Adia (2010), jaminan keselamatan dan kesehatan dapat membuat para tenaga kerja merasa nyaman dan aman dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga dapat memperkecil atau bahkan mewujudkan kondisi nihil kecelakaan dan penyakit kerja. Penelitian Rahman (2013) menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan

kerja (K3) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Ceria Utama Abadi Cabang Palembang. Penelitian yang dilakukan Torp dan Moen (2006) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan Cudjoe (2011) menyatakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan komitmen karyawan terhadap pentingnya program K3 sangat lemah sebab karyawan menganggap penerapan program K3 yang diterapkan manajemen kurang tepat sasaran.

Kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kondisi mental karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga bisa menimbulkan stres kerja bagi karyawan. Siagian (2007:300) mengungkapkan bahwa bahaya stres diakibatkan karena suatu kondisi kerja yang dapat menimbulkan ketegangan dan dapat berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik yang dapat melemahkan mental karyawan. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Dalam jangka pendek, stres kerja yang dihadapi oleh karyawan tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan (Gaffar 2012).

Penelitian Septianto (2010), menunjukkan bahwa stres kerja

berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Andraeni (2003) menyatakan bahwa secara parsial stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Varia Usaha beton merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembangunan dan konstruksi, maka tentunya memiliki beban kerja yang tinggi sehingga resiko kecelakaan kerja yang dihadapi oleh para pekerja juga tinggi. Plant Beton Siap Pakai (BSP) Waru merupakan salah satu bagian operasional dari PT. Varia Usaha Beton yang mempunyai tugas untuk memproduksi dan mengirim beton yang digunakan dalam pembangunan sebuah proyek. Setiap karyawan yang terlibat dalam proses produksi harus menggunakan alat pelindung diri (APD) berupa helm, sarung tangan, masker dan sepatu boot. Sedangkan untuk proses pengiriman beton dengan menggunakan *truck mixer* setiap hari diadakan pengecekan kondisi *truck*. Tentu saja beban kerja yang ditanggung karyawan pada Plant BSP Waru tergolong berat karena mereka harus bisa memenuhi pesanan beton untuk sebuah proyek, tingginya permintaan pengiriman beton tidak selalu bisa dipenuhi tepat waktu karena kapasitas produksi serta pengiriman dengan menggunakan *truck mixer* terbatas. Kondisi seperti ini dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan yang tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Maka penelitian kali ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas baik dari kondisi fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Mangkunegara, 2001:161). Menurut Lubis dalam (Rahman 2013). Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja. Menurut Ardana *dkk*; (2012:208) pengertian K3 dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofis dan aspek teknis. Secara filosofis K3 adalah konsep berpikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insane pada umumnya. Sedangkan secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat.

Menurut Ardana *dkk*; (2012:208) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja ada tiga, yaitu memberikan jaminan rasa aman dan nyaman terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan, menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat, sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja, dan ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan nasional dengan prinsip pembangunan berwawasan lingkungan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:162) tujuan K3 ialah: agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis, agar setiap

perlengkapan dan peralatan kerja yang digunakan sebaiknya seefektif mungkin, agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya, dan agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.

Menurut Anizar (2009:3-4) secara umum penyebab kecelakaan kerja ada dua, yaitu; a) *unsafe action* yang terdiri dari ketidakseimbangan fisik tenaga kerja, kurang pendidikan, menjalankan pekerjaan tanpa mempunyai wewenang, menjalankan tidak sesuai pekerjaannya, pemakaian alat pelindung diri (APD) hanya pura-pura; b) *unsafe condition* yang terdiri dari peralatan yang tidak layak pakai, ada api di tempat bahaya, pengamanan gedung yang kurang standar, pencahayaan dan ventilasi yang kurang atau berlebihan, kondisi suhu yang berlebihan

Menurut Mangkunegara (2001:162), usaha-usaha yang diperlukan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja ada enam, yaitu mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan, memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya, mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menajukkan, dan mencegah kebisingan, memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja, menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai. Sedangkan menurut Dessler (1997:316) usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu mengurangi kondisi yang tidak aman, mengurangi tindakan-tindakan yang tidak aman melalui pendekatan dasar kedua. mengurangi tindakan tidak aman

melalui propaganda. mengurangi tindakan-tindakan tidak aman melalui pelatihan, mengurangi tindakan tidak aman melalui dorongan positif, dan mengurangi tindakan yang tidak aman melalui komitmen manajemen puncak.

Ardana dkk; (2012:208) mengatakan bahwa ada empat manfaat yang dipetik apabila perusahaan menerapkan program K3 dengan baik, yaitu: dapat memacu produktivitas kerja karyawan, meningkatkan efisiensi perusahaan, mengefektifkan pengembangan dan pembinaan SDM, serta meningkatkan daya saing produk perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja mengandung nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Tenaga kerja merupakan aset organisasi yang sangat berharga dan merupakan unsur penting dalam proses produksi disamping unsur lainnya seperti material, mesin, dan lingkungan kerja. Karena itu tenaga kerja harus dijaga, dibina, dan dikembangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Ramli, 2010:14).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab perusahaan, dimana hal tersebut dapat membawa dampak atau pengaruh secara langsung kepada para karyawan dalam bekerja.

Rahman (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa hasil dari penelitian variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Torp dan Moen (2006) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan yang berhubungan dengan aktivitas keselamatan dan kesehatan kerja,

dukungan dari rekan kerja, supervisor dan manajemen, serta partisipasi dalam aktivitas K3 yang berhubungan dengan pekerjaan.

Indikator keselamatan dan kesehatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah, a) membuat kondisi kerja yang aman, b) pendidikan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, c) penciptaan lingkungan kerja yang sehat, d) pelayanan kebutuhan karyawan, dan e) pelayanan kesehatan.

### Stres Kerja

Rivai dan Sagala (2011:1008) mengartikan stres sebagai istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, keletihan, ketegangan, panic, perasaan gemuruh, *anxiety*, kemurungan, dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Siagian,2007:300).

Menurut Mangkunegara (2001:156) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Dari beberapa pengertian stres kerja yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan merupakan kondisi respon psikologis dan emosional pekerja ketika kebutuhan pekerjaan tidak sesuai

dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerjaan tersebut. Di lain pihak, stres kerja karyawan juga dapat disebabkan oleh masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan atau *off the job*, yakni kekhawatiran *financial*, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, serta masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Penyebab stres kerja menurut Mangkunegara (2001:157) antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antarkaryawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja. Sedangkan menurut Handoko (2001:200-201) mengungkapkan secara lebih lengkap bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja *On the job* yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan, diantaranya adalah Beban kerja yang berlebihan, Tekanan atau desakan waktu, Kualitas supervisi yang jelek, Iklim politis yang tidak aman, Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, Kemenduaan peranan (*role ambiguity*), Frustrasi, Konflik antar pribadi dan antar kelompok, dan Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2011:1008) dampak dari karyawan yang mengalami stres kerja yaitu menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis, mudah menjadi marah dan agresif, dan tidak dapat rileks dan selalu menunjukkan sikap yang kooperatif. Terdapat empat jenis dampak stres kerja yang dikemukakan oleh Cox dalam

(Handoko,2001:67-68) yaitu pengaruh psikologis, pengaruh perilaku, pengaruh kognitif, dan pengaruh fisiologis.

Septianto (2010) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang negative signifikan terhadap kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa stres kerja yang berada pada tingkat rendah sampai sedang akan menciptakan kinerja karyawan yang baik dan akan memperburuk karyawan jika dalam tempo waktu yang sangat lama dan berlebihan.

Penelitian yang dilakukan oleh Andraeni (2003) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Indikator yang digunakan untuk meneliti stres kerja yaitu intimidasi dan tekanan, Perbedaan antara tuntutan tugas dan sumber daya, Ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya, beban lebih, target dan harapan yang tidak realistis yang nantinya akan disesuaikan dengan kondisi yang ada.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Prawirosentono (1999:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2001:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2011:548) Kinerja

merupakan suatu fungsi dari motivasi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Prawirosentono (1999:3) faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan agar menjadi baik ada 4, yaitu mempunyai keahlian skill yang tinggi, bersedia bekerja dengan gaji atau upah yang sesuai dengan perjanjian, lingkungan kerja yang mendukung, dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik. Menurut Gibson dalam (Septiyanto 2010) menyatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: faktor Individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi.

Pemilihan indikator dalam penelitian ini yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja dan kreatifitas kerja.

Berdasarkan landasan teori dan referensi penelitian terdahulu diatas, maka dapat diambil rumusan hipotesis yakni diduga ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta stres kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan dan diduga program keselamatan dan kesehatan kerja lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

### **Keselamatan dan kesehatan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan**

Keselamatan dan kesehatan kerja mengandung nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Tenaga kerja merupakan asset organisasi yang sangat berharga dan merupakan unsur penting dalam proses produksi disamping unsur lainnya seperti material, mesin, dan lingkungan kerja. Karena itu tenaga kerja harus dijaga, dibina, dan dikembangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Ramli, 2010:14).

Penelitian yang dilakukan oleh oleh Rahman (2013) menyatakan bahwa program K3

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Cudjoe (2011) bahwa Program K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini disebabkan karena penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di rumah sakit kurang tepat sasaran.

Siagian (2007:300) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya dalam arti karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya.

Septianto (2010) menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang berada pada tingkat rendah sampai sedang akan menciptakan kinerja karyawan yang baik dan akan memperburuk karyawan jika dalam tempo waktu yang sangat lama dan berlebihan. Akan tetapi penelitian yang dilakukan Andraeni (2003) menunjukkan bahwa secara parsial stress kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **METODE**

Adapun penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menguji hipotesis yang telah ada untuk mencari kebenaran dari hipotesis tersebut

Penelitian ini bertempat di PT.Varia Usaha Beton, Waru Sidoarjo. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Varia Usaha Beton Plant beton siap pakai

Waru yang berjumlah 47 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) serta stres kerja (X2) dan satu variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan (Y).

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah program yang dibuat sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi dan menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja Lubis (dalam Rahman 2013). Indikator pengukuran untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja yakni: membuat kondisi kerja yang aman, pendidikan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, penciptaan lingkungan kerja yang sehat, pelayanan kebutuhan karyawan, dan pelayanan kesehatan.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya Siagian (2007:300). Indikator pengukuran untuk variabel stres kerja yakni: intimidasi dan tekanan, perbedaan antara tuntutan tugas dan sumber daya manusia, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya, beban lebih, dan target dan harapan yang tidak realistis.

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya Mangkunegara (2001:67). Indikator pengukuran

untuk variabel kinerja karyawan yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kreatifitas kerja, dan pengetahuan kerja.

Teknik pengumpulan data dengan memberikan angket / kuesioner dengan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 1-5 mulai dari kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, tidak berpendapat/netral, setuju dan sangat setuju. Dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Teknis analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 18.0 for Windows. Untuk melakukan uji validitas, instrumen dapat dikatakan valid apabila skor koefisien  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  yaitu 0,288 untuk 47 responden (Ghozali, 2009:340). Sedangkan untuk uji realibilitas variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60.

Selanjutnya adalah dengan melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji linieritas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, dan kemudian uji hipotesis dengan uji F dan uji t dengan melihat dari koefisien jalur yang ada dengan membandingkan antara nilai t-statistik  $\geq 1,96$  dikatakan signifikan.

Pada hasil uji validitas, nilai *corrected item* pada *total correlation* masing-masing diatas 0,288 yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan telah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Untuk mengukur Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha*. Hasil uji reliabilitas, menunjukkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel diatas 0,60 yang menunjukkan bahwa instrumen seluruhnya dianggap reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

## HASIL

PT.Varia Usaha Beton memulai mengembangkan berbagai kegiatan Usaha Jasa (Services), yang bertujuan untuk mendukung usaha pokok, yang meliputi pengoperasian pengelolaan gudang semen di Semarang, dan produksi Tiang Pancang Beton di Semarang serta ditunjuk sebagai agen produk thermalite block di Indonesia. Berdasarkan hasil karakteristik responden, mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki (87,2%) dengan mayoritas usia <30tahun (42,6%), paling besar responden berstatus karyawan tetap (55,3%), mayoritas memiliki masa kerja diatas 2th (57,4%), mayoritas responden berpendidikan terakhir SLTA (57,4%), dan seluruh responden berpenghasilan tetap 2-3 juta per bulan.

Dari deskripsi jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa, pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ), skor tertinggi yakni indikator pelayanan kebutuhan karyawan (3.64). Skor terendah yakni indikator pendidikan dan pelatihan K3 (3,25), dan secara keseluruhan keselamatan dan kesehatan kerja dinilai tinggi ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,41. Pada variabel stres kerja ( $X_2$ ), skor tertinggi yakni indikator perbedaan antara tuntutan tugas dan sumber daya manusia (2.87). Skor terendah yakni indikator ketidakcocokan dengan pekerjaan (2.45), dan secara keseluruhan stres kerja dinilai sedang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 2.68. Pada variabel kinerja karyawan (Y), skor tertinggi yakni indikator pengetahuan kerja (3.48). Skor terendah yakni indikator kreatifitas kerja (3.32), dan secara keseluruhan kinerja karyawan dinilai tinggi ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3.38.

## Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, sebuah model regresi akan memberikan estimasi terbaik jika memenuhi kriteria estimator tidak bias linier terbaik / *best linear unbiased estimator* (BLUE). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik dengan uji linearitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Hasil menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Pada hasil Uji Linearitas dapat disimpulkan bahwa uji *durbin watson* yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi uji linearitas. Sedangkan pada hasil uji multikolinieritas dapat diketahui nilai VIF dari variabel independen keselamatan dan kesehatan kerja serta stres kerja mempunyai nilai <10, sedangkan nilai Tolerance dari dua variabel independen tersebut >0,10. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari problem multikolinieritas, dan dari hasil Uji Heteroskedastisitas, model regresi dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk analisis kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya. Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1

**Tabel 1. hasil analisis regresi linier berganda**

Model	B	T	Sig.	F	Sig.	R <sup>2</sup>
K	.284	.871	.388	49.127	.000 <sup>a</sup>	.691
X1	.988	8.380	.000			
X2	-.088	-.838	.407			

Sumber : Output SPSS versi 18, 2014

Dari tabel 1 dapat dilihat *coefficients* (B) pada analisis koefisien regresi linier berganda, dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 0,284 menyatakan bahwa jika tidak ada keselamatan dan kesehatan kerja serta stres kerja,

maka kinerja karyawan sebesar 0,284, koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,988 menyatakan bahwa setiap penambahan keselamatan dan kesehatan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,988, koefisien regresi stres kerja sebesar -0,088 menyatakan bahwa setiap penambahan stres kerja, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,088.

Dari tabel 1 dapat dilihat nilai R pada analisis koefisien determinasi berganda, 0,831 ( $>0,5$ ) menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja karyawan dengan dua variabel independennya yaitu keselamatan dan kesehatan kerja serta stres kerja adalah sangat kuat. Angka R square atau koefisien determinasi pada tabel 1 adalah 0,691, hal ini berarti 69,1% variasi dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen keselamatan dan kesehatan kerja serta stres kerja. Sedangkan sisanya ( $100\% - 69,1\% = 30,9\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Dari tabel 1 dapat dilihat nilai F hitung pada uji simultan, angka (49,127) dengan tingkat signifikansi 0,000, menunjukkan nilai yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $X_1$  dan  $X_2$  mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y secara bersama-sama.

Pada tabel 1 dapat dilihat kolom uji parsial sig/significance, dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,000 ( $<0,05$ ), dan variabel stres kerja sebesar 0,407 ( $>0,05$ ). Maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F (simultan) dapat diketahui bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) plant BSP Waru PT. Varia Usaha Beton. Hal ini terlihat pada nilai F hitung sebesar 49,127 dengan sig.  $0,000 < 0,05$ . Dilihat dari nilai  $R^2$  dari hasil pengolahan yang dilakukan, didapatkan nilai sebesar 0,691. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ) serta stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) Plant BSP Waru PT. Varia Usaha Beton sebesar 69,1 %, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 30,9%.

Hal ini dikarenakan dengan target dari perusahaan yang tinggi dan juga pekerjaan yang dilakukan karyawan Plant BSP Waru PT. Varia Usaha beton dapat menimbulkan resiko kecelakaan kerja, perusahaan memberikan sebuah timbal balik atas kinerja karyawannya yakni berupa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja serta pemberian kompensasi berupa tunjangan lebih maupun bonus. Kondisi seperti ini membuat karyawan Plant BSP Waru merasa dihargai oleh perusahaan sehingga karyawan akan terus meningkatkan kinerja mereka. Kondisi seperti ini menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik ditambah dengan sikap individu masing-masing karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan plant BSP Waru PT. Varia Usaha Beton. dapat disimpulkan bahwa secara simultan keselamatan dan kesehatan

kerja serta stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk melihat pengaruh yang dominan terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai Beta. Keselamatan dan kesehatan kerja (0,881) lebih besar dari stres kerja (-0,088) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan perhitungan analisis statistik, dapat diketahui bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada plant BSP Waru PT. Varia Usaha Beton. Hal ini terlihat pada koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ) yang mempunyai tanda positif sebesar 8,380 dan hasil uji signifikansi  $t$  sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada plant BSP Waru PT. Varia Usaha Beton.

Program K3 yang diberikan perusahaan terhadap karyawan Plant BSP Waru PT. Varia Usaha Beton sangat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dengan hampir seluruh kegiatannya yang berada dilapangan dan dapat menimbulkan sebuah resiko musibah ataupun kecelakaan kerja kapan dan dimana saja, program ini dinilai oleh karyawan dapat memberikan rasa aman dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Salah satu program K3 yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman ialah pengecekan kondisi driver saat akan memulai pekerjaan

serta pengecekan mesin baik mesin-mesin produksi maupun mesin truck mixer. Program ini dinilai karyawan sangat efisien dan efektif serta dapat memunculkan rasa aman dalam diri karyawan saat melaksanakan tanggung jawabnya.

Program K3 selanjutnya ialah pembiayaan penuh terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan kerja saat karyawan sedang menjalankan tugasnya baik saat berada didalam maupun diluar area perusahaan. Yang dimaksud diluar area perusahaan adalah ketika driver sedang mengirimkan beton siap pakai kepada konsumen dan ditengah jalan mengalami sebuah musibah maka seluruh pembiayaan yang diakibatkan musibah ini akan ditanggung oleh perusahaan. Hal ini membuat karyawan lebih fokus terhadap kinerjanya.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan hasil penelitian dari Rahman (2013) yang mengemukakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja serta kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis statistik dapat diketahui bahwa variabel stres kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) plant BSP Waru PT. Varia Usaha Beton, hal ini terlihat dari nilai signifikansi variabel stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,407 ( $>0,05$ ). Namun berdasarkan pada kondisi di lapangan dan wawancara, peneliti menemukan fakta bahwa beberapa karyawan masih mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh target perusahaan yang dinilai oleh karyawan regu penjualan Plant BSP Waru PT. Varia Usaha Beton terlalu tinggi. Akan tetapi hanya terdapat 3 karyawan dari regu penjualan yang menyatakan bahwa target dari

perusahaan sangat membebani mereka hal ini ditunjukkan dengan nilai paling tinggi untuk pernyataan "*Dalam pekerjaan saya, saya merasa berat mencapai target dan menjalankan tuntutan kerja yang ada*" sebanyak 3 orang, sedangkan karyawan yang lain memang mengalami stres kerja akibat target dari perusahaan yang terlalu tinggi akan tetapi mereka merasa bahwa hal itu sudah biasa dan tidak mempengaruhi kinerja mereka karena pihak perusahaan akan memberikan reward kepada setiap karyawan yang kinerjanya dianggap bagus dan dapat memenuhi target dari perusahaan yakni berupa pemberian bonus diluar gaji pokok dan tunjangan yang diterima karyawan.

Mayoritas karyawan Plant BSP Waru PT.Varia Usaha Beton divisi yang lain bekerja sesuai dengan pesanan konsumen yang sudah didapatkan oleh regu penjualan. Meskipun tidak secara langsung, karyawan yang bukan dari regu penjualan juga terkena dampak dari target dari perusahaan karena apabila pesanan konsumen sangat banyak dan jika ada pekerjaan proyek dari konsumen dikerjakan malam hari karyawan harus siap untuk memenuhi semua pesanan. Terutama apabila terdapat pesanan proyek malam hari, karyawan harus siap untuk melakukan lembur kerja dan tentunya hal ini akan menambah beban kerja bagi karyawan. Terdapat beberapa karyawan merasa terbebani dengan kondisi seperti, namun mayoritas responden sebanyak 29 karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan "*Saya merasa terbebani dengan beban pekerjaan yang diberikan perusahaan*", hal ini dikarenakan karyawan merasa kondisi tersebut sudah menjadi sebuah tanggung jawab yang harus dilaksanakan selain itu perusahaan juga memberikan kompensasi

kepada setiap karyawan yang melakukan kerja lembur sehingga karyawan Plant BSP Waru PT.Varia Usaha Beton merasa perusahaan telah menghargai kerja keras mereka.

Menurut Handoko (2001:200-201) menyatakan bahwa salah satu penyebab stres kerja ialah beban kerja yang berlebih. Karyawan Plant BSP Waru PT.Varia Usaha Beton memang mengalami stres kerja karena kondisi pekerjaan yang ada akan tetapi hal itu tidak mempengaruhi kinerja mereka terhadap tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kondisi seperti ini terjadi karena karyawan merasa perusahaan telah memberikan reward berupa bonus ataupun kompensasi kepada setiap karyawannya sesuai dengan kinerja mereka.

Maka dari pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan Andraeni (2003) yang mengemukakan bahwa secara parsial stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara keselamatan dan kesehatan kerja serta stres kerja terhadap kinerja pada plant BSP Waru PT.Varia Usaha Beton.

Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada plant BSP Waru PT.Varia Usaha Beton memiliki pengaruh yang signifikan positif. Program K3 yang diberikan perusahaan terhadap karyawan Plant BSP Waru PT.Varia Usaha Beton

sangat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan

Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada plant BSP Waru PT.Varia Usaha Beton tidak berpengaruh. Karyawan Plant BSP Waru PT.Varia Usaha Beton memang mengalami stres kerja karena kondisi pekerjaan yang ada akan tetapi hal itu tidak mempengaruhi kinerja mereka karena perusahaan memberikan reward berupa kompensasi maupun bonus kepada setiap karyawan yang menunjukkan kinerja bagus.

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki andil yang lebih besar terhadap kinerja karyawan plant BSP Waru PT.Varia Usaha Beton

Berdasarkan simpulan yang didapat, maka saran yang dapat diberikan yakni di dalam pengiriman BSP agar untuk pengecekan kondisi driver maupun *truck mixer* lebih di intensifkan lagi dari hal yang paling kecil seperti kampas rem,dll supaya dipastikan kondisi truck benar-benar sudah siap jalan.

Supaya kinerja karyawan tidak terpengaruh dengan kondisi stres yang diakibatkan oleh keadaan pekerjaan yang ada diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan kondisi kesejahteraan karyawannya dengan pemberian bonus dan kompensasi yang setimpal ataupun perusahaan mengadakan sebuah rekreasi bersama apabila kinerja mereka dikatakan baik agar karyawan merasa bisa sedikit melepaskan kepenatan akibat kondisi pekerjaan yang ada.

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti untuk memberikan tambahan banyak responden sehingga didapatkan hasil penelitian yang lebih baik. dan dapat memberikan tambahan variabel lain

yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan mengingat dan dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adia, Shafiqah. 2010. Gema budaya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). (*Online*), (<https://4antum.wordpress.com>)
- Andraeni, Ni Nyoman Novitasari. 2003. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan kinerja Karyawan PT. H.M.Sampoerna Tbk Surabaya. Tesis tidak diterbitkan. Surabaya: Universitas Airlangga Surabaya
- Anizar. 2009. *Teknik keselamatan Dan Kesehatan Kinerja Di Industri*. Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana, I komang; Mujiati, Ni Wayan; Utama, I wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Cudjoe, Sikpa Francis. 2011. An Assessment Of Occupational Health And Safety Practices On Job Performance At The Tetteh Quarshie Memorial Hospital, Mampong-Akuapem. *Thesis*. Program Pasca sarjana, University of Science and Technology in Partial Fulfillment.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Indonesia, Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Gaffar, Hulaifah. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah Makassar. Skripsi Tidak di publikasikan oleh Universitas Hasanuddin Makassar

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijaksanaan Kinerja Karyawan)*. Edisi pertama. Yogyakarta: BPFE
- Rahman, Ryska. 2013. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ceria Utama Abadi Cabang Palembang. Skripsi Tidak dipublikasikan oleh Universitas Institut Sepuluh November.
- Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Cetakan kedua. Jakarta: PT. Dian Rakyat
- Rivai, Veithzal; Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi kedua, cetakan keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Septianto, Dwi. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Tidak di publikasikan oleh Universitas Diponegoro Semarang.
- Siagian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan 14. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Torp, S., and B.E Moen. 2006. "The Effects of Occupational Health and Safety Management on Work Environment and health: A Prospective Study". *Applied Ergonomics*. 37; pp. 776-782.