

ANALISIS PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN FACILITIES MANAJEMEN PT. FREEPORT INDONESIA KABUPATEN MIMIKA PAPUA

Habel Taime¹⁾, Alfrida Abi²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambatan Bulan

Email: stieb@stiejb.ac.id

ABSTRACT

Target of research are as following: To know what is by together there are influence between Working Safety variable (X_1) and Health of Job (X_2) to Performance Employees (Y) at Department of Facilities Management of PT. Freeport Indonesia of Timika Papua.

Technique intake of sampel weared in this research of writer use technique of Random Sampling. Where each; every population member have is same opportunity to be selected as sampel. From result analyse that there is positive influence of Working Safety variable (X_1) to Performance Employees (Y) with value of parsial equal to 0,917 or 84.1% meaning there is very strong influence. Matter in proving with Working Safety variable hypothesis test (X_1) to Performance Employees (Y) obtained by value of $t_o = 6,708 > t_{0,05 (142)} = 1,656$, hence H_o refused and H_a accepted to mean there is influence isn't it. From result analyse that there is positive influence [of] variable Health of Job (X_2) to Performance Employees (Y) assess correlation of parsial equal to 0,944 or 89,1% meaning there is very strong influence. Matter in proving with hypothesis test between variable Health of Job (X_2) to Performance Employees (Y) obtained by value of $t_o = 11,347 > t_{0,05 (142)} = 1,656$, hence H_o refused and H_a accepted to mean there is influence isn't it. By Simultan there is positive influence of Working Safety variable (X_1) and Health of Job (X_2) to Performance Employees variable (Y) obtained [by] correlation value of R equal to 0,958 and while value of R Square equal to 0,917 or 91,7%, this matter can be expressed that result analyse by together Working Safety variable (X_1), and Health of Job to Performance Employees variable (Y) have very strong influence. Proved with test of F_{Count} in obtaining value equal to 779,197 where bigger than $F_{table (143)}$ equal to 2,670 with level isn't it equal to 0,000 because $0,000 < 0,05$, hence by simultan can be told by Working Safety variable (X_1) and Health of Job (X_2) to Performance Employees (Y) have an effect on isn't it.

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, mendorong proses pembangunan fisik baik untuk mendukung operasionalisasi teknologi itu sendiri maupun untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai sarana pemenuhan kebutuhan industri dan juga konsumen akhir yang lebih efisien dan efektif, selalu mengalami perubahan dalam tata kelola. Perubahan tata kelola ini untuk memberikan jaminan kepada kualitas produk (fisik produk) maupun kepada kualitas pengelolanya (jasa/sumber daya manusia). Untuk menjamin kualitas produk, maka pemerintah telah membentuk beberapa lembaga dibawah kementerian yang menguji dan berhak mengeluarkan sertifikasi, seperti Jaminan Produk Halal (JPH) dari kementerian Agama dan Lembaga Sertifikasi Produk Pusat Standardisasi (LSPro-Pustan) Kementerian Perindustrian yang merupakan lembaga sertifikasi terkemuka di Indonesia dalam jasa pemberian Sertifikasi Produk, khususnya berupa Sertifikat Produk Penggunaan Tanda SNI (SPPT SNI) dan juga dunia internasional mengeluarkan standar-standar yang berkaitan dengan produk maupun jasa seperti ISO (Organisasi Internasional untuk Standardisasi) dan IEC (Komisi Elektroteknik Internasional).

Sebagai sumber daya yang menghasilkan produk yang terstandarisasi tentunya manusia harus memiliki kriteria tertentu.

Sumber daya manusia dan teknologi merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi keberhasilan bahkan menimbulkan kegagalan dalam mencapai suatu tujuan. Salah satu faktor kunci yang akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yaitu dilihat dari efektifitas dan efisiensi sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang paling penting.

Demikian pentingnya sumber daya manusia tersebut, maka perlu diperhatikan derajat kesehatan dan keselamatan yang tinggi di tempat kerja merupakan hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh perusahaan disamping hak-hak normatif lainnya. Perusahaan hendaknya sadar dan mengerti bahwa pekerja bukanlah sebuah sumber daya yang terus-menerus dimanfaatkan melainkan sebagai makhluk sosial yang harus dijaga dan diperhatikan mengingat banyaknya faktor dan resiko bahaya yang ada di tempat kerja. Sebagai sumber daya yang melaksanakan proses pembangunan fisik maupun eksplorasi dan juga dalam mengimplementasikan teknologi, manusia harus dilindungi serta mentaati berbagai aturan yang berlaku.

Upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja di dalam perusahaan dilakukan secara menyeluruh, mengingat banyaknya unsur-unsur yang terkait mulai dari pimpinan hingga pelaksana. Peningkatan kesadaran para pimpinan dan tenaga kerja akan

pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan wujud atas pelaksanaan ketentuan undang-undang yang berlaku untuk memberikan perlindungan tenaga kerja antara lain: UU.Dasar 1945 pasal 5 dan 27 ayat (2). UU.No.1 tahun 1970 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER .05 /Men/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja UU No.4 Tahun 1982 tentang Pokok Pengelolaan Lingkungan Hidup, Surat Keputusan Pertamina No.KPTS 1048/T,0000/99-50 tentang system Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kontraktor. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat pada Paragraf 5 Pasal 86 ayat 1 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berbunyi Setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja, juga pada pasal 87 berbunyi 1) setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan; ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diatur dengan Peraturan Pemerintah. Jadi Undang-Undang juga secara tegas menetapkan kewajiban yang harus dipenuhi manajemen seperti memeriksa

badan, kondisi mental dan kemampuan fisik tenaga kerja yang akan diterimanya maupun yang akan dipindahkan sesuai dengan sifat pekerjaanya. Perlindungan dengan berbagai aturan yang ada tidak membuat angka kecelakaan kerja menurun seperti yang diharapkan oleh banyak pihak, hal itu dapat kita lihat dari angka kecelakaan kerja tahun 2011 dari beberapa daerah sebagai sample :

Tercatat Angka Kecelakaan Kerja di Kota Tegal dari Januari hingga Pertengahan September 2011 telah mencapai 70 kasus. Pada tahun 2010 saja, angka kecelakaan kerja mencapai 116 kasus. Sumber Dinsosnakertrans. Pada 2010, angka kecelakaan kerja di Surabaya, Jawa Timur tercatat 98 ribu kasus, pada 2011 menurun jadi 86 ribu kasus. Sedangkan angka kematian dalam kecelakaan kerja pada 2011 tercatat sekitar 2.100 kasus. Kota Pekalongan masih tinggi. Tercatat selama tahun 2011 lalu, terjadi 76 kasus kecelakaan kerja dari 32 perusahaan yang ada.

Kotawaringin Barat, jumlah kecelakaan kerja pada 2010 mencapai 67 kasus. Di tahun 2011, kecelakaan kerja meningkat menjadi 75 kasus. Sesuai data klaim pada PT. Jamsostek pada tahun 2010 telah terjadi 98.711 kasus kecelakaan kerja dari angka tersebut terdapat 2.191 orang meninggal dunia. Dan menimbulkan cacat permanen sebanyak 6.667 orang, dengan pembayaran santunan jaminan kecelakaan kerja (JKK) sebesar

Rp401 miliar. Jumlah ini lebih besar dibandingkan dengan empat tahun sebelumnya (Republika.co.id Jakarta).

Resiko bahaya semakin beragam bentuk dan jenisnya dan kuantitasnya pun cenderung tidak pernah turun. Kecelakaan semacam itu dapat menimbulkan kerugian besar bukan saja bagi pekerja akan tetapi juga bagi pengusaha dan masyarakat setempat. Kerugian dimaksud antara lain berupa harta benda, korban jiwa, biaya kesehatan, kehilangan waktu kerja, merosotnya moral pekerja yang berarti pula mengurangi daya produktivitas perusahaan, banyak pihak yang menanggung akibatnya yaitu pekerja, pengusaha dan masyarakat umum.

Sehubungan dengan akibat-akibat negatif yang ditimbulkan kecelakaan tersebut, maka sudah saatnya perusahaan memperhatikan masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pemeliharaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan perlu dilakukan oleh setiap perusahaan, dengan sasaran agar karyawan dalam melakukan tugasnya sehari-hari dapat berjalan lancar, dan terlindungi dari hal-hal yang dapat mengancam baik fisik maupun jiwanya. Bila Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak terjamin dalam suatu perusahaan, maka akan dapat menimbulkan akibat-akibat yang merugikan semua pihak. Di pihak karyawan akan timbul keragu-raguan dan kekhawatiran dalam menjalankan

tugasnya, karena mereka merasa tidak mendapatkan perlindungan keamanan dan keselamatan kerjanya, sedangkan di pihak perusahaan bila terjadi kecelakaan kerja, maka akan menimbulkan kerugian yang bukan saja mengobati karyawan yang mengalami kecelakaan, akan tetapi harus memikul resiko terhentinya pekerjaan yang sedang berlangsung. Jadi timbulnya resiko akibat kecelakaan akan ditanggung seluruh pihak, termasuk karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu tindakan preventif lebih murah dari pada mencegah setelah kejadian kecelakaan kerja.

Pemimpin organisasi/perusahaan seringkali tidak mengetahui bahwa tidak selamanya usaha Keselamatan dan Kesehatan Kerja memerlukan biaya besar. Upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat dilaksanakan dengan cara sederhana dan biaya relative kecil. Paling utama dalam program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat dilaksanakan dengan cara sederhana dan biaya yang relative kecil. Paling utama dalam program Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah bahwa pengusaha dan seluruh tenaga kerja yang ada memiliki motivasi yang tinggi dalam pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Motivasi demikian menggerakkan pemimpin dan karyawan dalam mewujudkan kualitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam

mewujudkan kualitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Ada pula pandangan pimpinan yang menganggap bahwa Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan Kerja senantiasa memerlukan biaya besar. Kesalahan pokok disini adalah tidak dipenuhinya persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan, sehingga pada waktu berproduksi ditemukan berbagai hal yang meminta perbaikan sangat mendasar.

Akibatnya adalah dikeluarkannya biaya yang relatif besar khususnya untuk perombakan segala sesuatu yang membahayakan. Sehubungan dengan ini, manajemen yang bijaksana akan memulai usaha K3 pada tahap perencanaan, mengawasi segi-segi Keselamatan dan Kesehatan Kerja selama tahap pembangunan, dan menguji kesesuaiannya pada tahap percobaan.

Apabila persyaratan tersebut telah dipenuhi, maka perusahaan telah melakukan tindakan preventif terhadap K3 Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang efektif dan efisien akan menghasilkan keuntungan ganda bagi perusahaan dan pekerja. Keuntungan bagi perusahaan yaitu kemungkinan adanya peningkatan produktivitas kerja, sedangkan keuntungan bagi pekerja yaitu adanya peningkatan pengetahuan, kesadaran dan keterampilan tentang K3 yang harus disesuaikan dengan perkembangan serta merasa

terlindungi dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tidak ada satu perusahaanpun yang dapat terlepas atau netral dari pengaruh keharusan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah. Faktor yang dapat dikenali yang mempengaruhi tingkat K3 adalah permintaan dan penawaran, serikat buruh, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, dan peranan Pemerintah. Selain faktor-faktor tersebut, terdapat pula prinsip yang mendasari keberhasilan tersebut, yakni adanya konsep keadilan dan kelayakan yaitu, suatu keadaan setiap karyawan menerima K3 yang sesuai dengan prestasi kerja, jabatan, jenis pekerjaan, resiko, tanggung jawab dan syarat-syarat lain yang akan menimbulkan terciptanya suasana kerja yang baik, semangat dan Kesehatan serta loyalitas kerja semakin baik.

Di samping faktor K3, masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi semangat kerja dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang baik yang ditandai oleh baiknya Higienes dan sanitasi, dan adanya jaminan keamanan yang baik.

Lingkungan kerja yang seperti itu akan meningkatkan semangat dalam bekerja. Meskipun faktor lingkungan kerja

ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi masih banyak instansi yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Misalnya soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi besar pengaruhnya terhadap kegairahan dalam pelaksanaan tugas, sebab akan mengurangi kelelahan.

Demikian halnya dengan PT Freeport Indonesia, perusahaan yang bergerak di bidang Pertambangan/explorasi.

Mengingat bahwa perusahaan bergerak di bidang pertambangan/explorasi resiko cukup tinggi, maka Keselamatan, Kesehatan dan lingkungan yang kondusif bukan lagi menjadi kewajiban yang harus dipenuhi, tetapi sudah merupakan kebutuhan perusahaan.

Namun demikian sekalipun perusahaan telah memenuhi segala ketentuan Keselamatan, Kesehatan dan Lingkungan Kerja, tidak berarti perusahaan telah terbebas dari peristiwa-peristiwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Kecelakaan kerja masih menjadi masalah yang cukup banyak mengeluarkan biaya. Hal ini perlu analisis yang lebih mendalam apakah masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Freeport Indonesia mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Komitmen perusahaan atas hal ini dapat dilihat dari adanya sumber daya yang memadai; Ketersediaan anggaran, tenaga kerja yang berkualitas dan sarana-sarana lain yang diperlukan di bidang Keselamatan dan

Kesehatan Kerja; Menetapkan personal yang mempunyai tanggung jawab, wewenang dan kewajiban yang jelas dalam penanganan Keselamatan dan Kesehatan kerja; Perencanaan Keselamatan, Kesehatan dan lingkungan kerja yang terkoordinasi; Melakukan penilaian kerja dan tindak lanjut pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan kerja; Menetapkan kebijakan Keselamatan dan Kesehatan kerja dan menjamin komitmen terhadap penerapan Sistem Manajemennya. Berdasarkan pada latar belakang permasalahan ini, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : *"Analisis Program Keselamatan, Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Departemen Facilities management PT. Freeport Indonesia Kabupaten Mimika Papua"*.

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan

Keselamatan amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan, penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif. Banyak kasus kecelakaan di tempat kerja yang terjadi di berbagai negara yang dampaknya tidak saja bagi perusahaan bahkan merugikan umat manusia. Salah satu kasus kecelakaan kerja menghebohkan

dan menyendak dunia adalah tragedi Bhopal. Ketika pabrik kimia Union Carbide yang berlokasi di negara bagian India itu meledak, tak terhitung jumlah manusia yang menjadi korban baik yang berada di lingkungan kerja pabrik maupun masyarakat disekitarnya.

Kecelakaan di tempat kerja serta penyakit akibat kerja telah mampu membawa kerugian yang begitu besar. Jadi kecelakaan kerja dan penyakit ditempat kerja bukan sesuatu yang sepele, karena akan menggerogoti efisiensi perusahaan, yang pada akhirnya bisa berdampak negatif bagi perusahaan itu sendiri. Bertolak dari sini dapatlah dikatakan bahwa pihak manajer perusahaan perlu memberi perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pentingnya pemahaman, program pelaksanaan k3 dalam organisasi perusahaan. Hanya dengan langkah-langkah yang serius cerdas dan kongkret dari pihak pemilik/manajemen perusahaan, k3 tersebut dapat terwujudkan. Mesti dihilangkan persepsi bahwa k3 adalah pemborosan dan tak ada relevansinya dengan laba.

Pemerintahan sendiri sangat sadar tentang betapa pentingnya keselamatan, ini dapat dilihat dari produk perundang-undang yang dikeluarkan seperti Undang-undang No. 33 Tahun 1947 yang berlaku sejak 6 januari 1951, kemudian disusul dengan Peraturan No. 2 Tahun 1948 kemudian Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga

kerja. Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Dalam setiap GBHN masalah keselamatan dan kesehatan kerja juga mendapat perhatian para anggota Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR).

Pengertian keselamatan menurut I Komang Ardana (2011 : 208) dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofis dan teknis.

1. Secara filosofis k3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur dan sejahtera.
2. Secara teknis k3 adalah upaya perlindungan yang ditunjukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Menurut Ni Wayan Mujiyanti (2011 : 208) K3 bertujuan antara lain sebagai berikut:

1. Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan;
2. Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja;
3. Ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan nasional dengan prinsip

pembangunan berwawasan lingkungan.

Menurut Ni Wayan Mujiarti (2011 : 208) Penyebab kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dibagi dalam dua kelompok.

1. Kondisi berbahaya, yaitu kondisi yang tidak aman dari:
 - a. Mesin, perakitan, pesawat, bahan dan lain-lain.
 - b. Lingkungan
 - c. Proses
 - d. Sifat pekerjaan
 - e. Cara kerja
2. Perbuatan berbahaya, yaitu perbuatan berbahaya dari manusia yang dapat terjadi antara lain karena:
 - a. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan pelaksana
 - b. Cacat tubuh yang tidak kentara
 - c. Keletihan dan kelesuan
 - d. Sikap dan tingkah laku yang tidak sempurna.

Menurut I Komang Ardana (2011 : 208) Paling tidak ada 4 (empat) manfaat yang dapat dipetik dari pelaksanaan k3 dalam perusahaan.

1. Dapat memacu produktivitas kerja karyawan. Dari lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Dengan pelaksanaan k3, karyawan akan merasa terjamin aman dan terlindungi sehingga secara tak langsung dapat memacu motivasi dan kegairahan kerja mereka.
2. Meningkatkan efisiensi/produktivitas perusahaan. Karena dengan melaksanakan k3

memungkinkan semakin berkurang kecelakaan kerja sehingga akan dapat meningkatkan efisiensi dalam perusahaan.

3. Mengefektifkan pengembangan dan pembinaan SDM. Pekerja (karyawan) adalah kekayaan yang amat berharga bagi perusahaan. Semua pekerjaan ini diakui martabatnya sebagai manusia. Melalui penerapan prinsip K3 pengembangan dan pembinaan terhadap tenaga bisa dilakukan sehingga ceritanya sebagai manusia yang bermartabat dapat direalisasikan.
4. Meningkatkan daya saing produk perusahaan. K3 apabila dilaksanakan dalam perusahaan bermuara pula kepada penentuan harga barang yang bersaing, hal tersebut dipicu oleh adanya penghematan dalam biaya produksi perusahaan.

Berdasarkan Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, tersirat pengertian K3 yaitu:

1. Secara filosofi didefinisikan sebagai upaya dan pemikiran dalam menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani apapun rohaniah manusia pada umumnya dan tenaga pada khususnya serta hasil karya dan budaya dalam rangka menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila; dan
2. Secara keilmuan K3 didefinisikan sebagai ilmu dan penerapan teknologi dan

pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah agar karyawan di sebuah perusahaan mendapat kesehatan yang seoptimal mungkin sehingga mencapai produktivitas kerja yang setinggi-tingginya. Untuk itu, maka diperlukan kondisi kerja yang kondusif terwujudnya derajat kesehatan kerja, menurut Soekidjo Notoatmodjo (2011 : 153) diantara lain mencakup : Beban kerja, beban akibat dari lingkungan kerja dan kemampuan kerja.

Beban Kerja

Setiap pekerjaan apapun, memerlukan 2 hal penting yakni, pekerjaan-pekerjaan yang lebih memerlukan pemikiran atau “otak” dan pekerjaan-pekerjaan yang lebih memerlukan kekuatan fisik atau “otot”. Kedua hal ini, baik otak maupun otot ini, dalam diri seseorang mempunyai keterbatasan-keterbatasan tersendiri. Seseorang, siapapun juga tidak dapat dituntut untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya melebihi kemampuan yang dimilikinya, baik kemampuan fisik maupun kemampuan otaknya. Apabila seseorang dituntut dan dipaksakan untuk melakukan pekerjaan atau tugasnya dapat berakibat terganggunya kesehatan atau terjadinya kecelakaan kerja bagi yang bersangkutan.

Oleh sebab itu kesehatan dan keselamatan kerja berusaha

agar para pekerja atau karyawan dimanapun juga, baik karyawan yang lebih banyak menggunakan kemampuan otaknya, atau otaknya membuat perencanaan pelayanan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawannya sehingga mencegah terjadinya gangguan-gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja bagi para pekerja atau karyawannya.

Beban Tambahan

Di samping beban kerja seperti disebutkan di atas, karyawan di institusi manapun masih menanggung beban tambahan dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya sehari-hari. Yang dimaksud beban tambahan bagi setiap tenaga kerja adalah lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang tidak kondusif sering bahkan selalu menghambat atau mempengaruhi kinerja atau pelaksanaan tugas karyawan. Lingkungan kerja sebagai beban tambahan bagi karyawan di suatu institusi atau organisasi, antara lain:

- 1) Faktor fisik, misalnya penerangan atau pencahayaan dalam lingkungan kerja yang tidak cukup, udara yang panas, pengap, kurangnya ventilasi atau sirkulasi udara dalam ruang kerja. Lingkungan kerja yang bising, ramai, kelembaban udara yang terlalu tinggi atau rendah, dan sebagainya.
- 2) Faktor kimia, yaitu terganggunya lingkungan kerja

dengan adanya bahan-bahan kimia yang menimbulkan bau tidak enak, bau gas, polusi kendaraan bermotor, asap rokok, debu, dan sebagainya.

- 3) Faktor biologi, yakni binatang atau serangga yang mengganggu lingkungan kerja, misalnya banyaknya lalat, nyamuk, kecoa, tanaman yang tidak teratur, lumut, dan sebagainya.
- 4) Faktor fisiologis, yakni peralatan kerja yang tidak sesuai dengan ukuran tubuh (tidak ergonomik), misalnya meja tulis atau computer yang terlalu pendek atau terlalu tinggi, meja dan kursi rapat yang tidak sesuai ukuran, dan sebagainya.
- 5) Faktor sosio-psikologis, yakni suasana kerja yang tidak harmonis, misalnya adanya "klik-klik" atau kelompok-kelompok penggosip, adanya kecemburuan satu dengan yang lain, dan sebagainya.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan tidak menjadi beban tambahan bagi karyawan, maka seorang Manajer HRD atau personalia, seyogyanya membuat "skema" untuk terwujudnya lingkungan kerja yang kondusif untuk karyawan.

Kemampuan Kerja

Kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya berbeda satu dengan yang lain. Meskipun tugas atau pekerjaannya sama, dikerjakan oleh karyawan yang tingkat pendidikan yang sama, tetapi

hasilnya berbeda. Hasil pekerjaan karyawan yang satu lebih baik dari pada karyawan yang lain, meskipun kesulitan pekerjaan sama, dan tingkat pendidikan nya juga sama. Perbedaan hasil pekerjaan tersebut disebabkan karena perbedaan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Kemampuan seseorang menjalankan tugasnya, pada umumnya sejajar dengan prestasinya.

Kemampuan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah tingkat pendidikan, seperti pada contoh diatas. Faktor lain yang mempengaruhi kemampuan seseorang antara lain: kesehatan, status gizi, genetik, motivasi, latar belakan sosial, dan lingkungan. Oleh sebab itu apabila akan meningkatkan kemampuan karyawan harus dengan hati-hati. Tidak semua kemampuan harus ditingkatkan melalui pelatihan. Orang tidak mampu menjalankan tugasnya, bukan karena tidak terampil atau tidak merasa "dapat" melakukannya, tetapi karena mungkin tidak merasa "fit" atau bugar, atau karena kurang asupan makanan bergizi, atau karena tidak mempunyai motivasi untuk kerja, atau karena faktor yang lain.

Oleh sebab itu, sebelum melakukan program pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja para karyawan, terlebih dahulu harus dilakukan studi untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan karyawan tersebut. Mungkin solusinya bukan pelatihan, tetapi upaya yang lain, misalnya

pemberian insentif untuk meningkatkan motivasi kerja mereka.

Skema Pelayanan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, masalah-masalah kesehatan dan kecelakaan kerja, dan faktor-faktor atau determinan yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Mengingat pentingnya masalah K3 disuatu institusi atau organisasi, dan bagaimana dampak K3 tersebut terhadap kinerja dan produktivitas kerja, maka Manajer HRD atau Personalia di suatu institusi seyogyanya menyusun "skema" pelayanan bagi kesehatan dan kecelakaan akibat kerja ini. Skema pelayan kesehatan dan kecelakaan ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yakni program sebelum terjadinya kasus gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja atau pencegahan (preventif) dan peningkatan (promotif). Program yang kedua adalah pelayanan setelah terjadinya kasus gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja, atau program pelayanan kuratif dan rehabilitas.

Skema Pelayanan Preventif dan Promotif

Kesehatan sumber daya manusia atau karyawan sangat menentukan kinerja karyawan, dan pada gilirannya kinerja karyawan akan menentukan kemajuan dan perkembangan organisasi atau institusi. Oleh sebab itu kesehatan karyawan harus melalui dipikirkan dari waktu masuk (calon karyawan), maupun masa menjadi

karyawan perlu dilakukan upaya pencegahan masalah kesehatan dan juga peningkatan derajat kesehatannya. Upaya-upaya preventif dan promotif terkait dengan kesehatan dan keselamatan kerja ini antara lain dalam bentuk:

a) Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja (*Preplacement physical examination*):

Di institusi manapun juga, sebelum mengangkat karyawan pada umumnya melakukan berbagai macam tes, termasuk tes kesehatan. Bahkan pada saat melamar, calon karyawan harus melampirkan surat keterangan kesehatan dari dokter yang berwenang. Tujuan utama pemeriksaan kesehatan sebelum kerja ini di samping berguna bagi institusi yang akan menerima karyawan tersebut, juga bermanfaat bagi calon karyawan bersangkutan. bagi institusi, jelas akan memperoleh karyawan yang sehat, dan sudah barang tentu secara fisik mampu menjalankan tugas atau pekerjaan yang akan dibebankan. Disamping itu, perusahaan atau institusi tersebut terhindar dari penyebaran penyakit, apabila calon yang diterima sebagai karyawan tersebut ternyata menderita suatu penyakit menular. Sedangkan bagi calon karyawan yang bersangkutan dapat mengetahui status kesehatannya, dan melakukan upaya mengatasi masalah kesehatannya.

b) Pemeriksaan kesehatan secara berkala bagi karyawan

Pemeriksaan kesehatan secara berkala (misalnya 1 tahun sekali) adalah sangat penting. Upaya pelayanan pemeriksaan kesehatan secara berkala ini akan lebih penting bagi utamanya bagi para karyawan yang bekerja di tempat kerja yang berisiko, misalnya di pabrik semen, garmen, textile, pertambangan, dan sebagainya yang terpapar bahan-bahan kimia, bahan beracun, debu, dan sebagainya. Hasil pemeriksaan kesehatan secara berkala ini harus ditindaklanjuti dengan upaya penyembuhan, bila ternyata hasil pemeriksaan kesehatan tersebut terdeteksi ada masalah kesehatan atau penyakit tertentu pada karyawan yang bersangkutan.

c) Tersedianya kantin di lingkungan tempat kerja:

Kantin di lingkungan tempat kerja (work place) sangat penting dan bermanfaat bukan saja bagi karyawan, tetapi juga institusi tempat kerja. Bagi karyawan tersedianya kantin di lingkungan kerja mempunyai manfaat ganda, yakni memudahkan karyawan untuk memperoleh makan pada waktu istirahat siang. Hal ini akan juga menghemat waktu dalam memperoleh makanan. Di samping itu karyawan memperoleh makanan yang berkualitas dilihat dari kelengkapan gizinya, maupun kebersihannya, karena kantin tersebut di bawah pengawasan

perusahaan atau institusi yang bersangkutan. Sedangkan bagi perusahaan atau tempat kerja, dapat mempertahankan produktivitas kerja karyawan, karena waktu karyawan yang hilang untuk memperoleh makan siang atau makan malam dapat dicegah. Di samping itu, manajer perusahaan atau tempat kerja karyawan dengan mudah dapat mengawasi penyediaan makan di kantin, baik dari dizi maupun kebersihannya. Pengaruh tersedianya kantin di tempat ini, status gizi karyawan dapat ditingkatkan, bahkan dapat dipertahankan, dan penyakit menular akibat makan yang kurang higienis dapat dicegah.

d) Terpeliharanya lingkungan kerja yang sehat:

Telah disebutkan di atas, bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang tidak baik, lingkungan kerja yang tidak kondusif merupakan beban tambahan bagi tenaga kerja atau karyawan. Banyak faktor yang terlibat dalam lingkungan kerja, baik lingkungan sosio-psikologis yang harus dipelihara sehingga kondusif atau berpengaruh positif terhadap kesehatan dan kecelakaan kerja karyawan, menurut Soekidjo Notoatmodjo (2011 : 157) antara lain :

- 1) Pencahayaan dan penerangan:
Pencahayaan dan penerangan yang memadai sangat menunjang kinerja bagi

karyawan. Sebaliknya tempat kerja yang tidak cukup penerangan dapat berakibat menurunkan kesehatan karyawan, terutama kelelahan mata dan kelelahan mental, lebih-lebih apabila karyawan yang bersangkutan berhubungan dengan tulisan atau huruf (membaca atau menulis).

Apabila pekerjaan karyawan berhubungan dengan fisik dan menggunakan peralatan kerja, terutama mesin, kurangnya pencahayaan dapat menyebabkan kecelakaan kerja karyawan. Terjadinya kecelakaan kerja berarti berdampak pada kesakitan, dan akhirnya akan menurunkan produktivitas karyawan.

2) Kebisingan:

Bunyi adalah sesuatu yang tidak dapat kita hindari dalam kehidupan sehari-hari, termasuk ditempat kerja. Bahkan bunyi yang kita tangkap melalui telinga merupakan bagian dari pekerjaan kita, misalnya: bunyi telepon, bunyi mesin mobil atau motor, bunyi hentakan sepatu, pintu yang dibuka, dan sebagainya. Bagi karyawan yang bekerja di kantor atau di pelayanan, bunyi-bunyi tersebut bisa dan tidak akan menimbulkan gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja. Tetapi bagi karyawan yang bekerja di pabrik atau perusahaan yang menggunakan alat mesin, maka peralatan tersebut jelas akan menimbulkan kebisingan.

Kebisingan ini akan berakibat gangguan pendengaran bagi karyawan, dan dalam jangka lama akan mengakibatkan kelelahan karyawan. Akibat yang lebih lanjut dari kelelahan ini bisa mengakibatkan kecelakaan kerja bagi karyawan yang bersangkutan.

3) Penyejuk tempat kerja

Lingkungan kerja di negeri tropis seperti di Indonesia ini memang tidak menguntungkan dilihat dari segi kenyamanan kerja. Bekerja itu sendiri adalah merupakan aktivitas atau kegiatan, yang membutuhkan energi. Baik karyawan yang kerja mengandalkan kekuatan otak, lebih-lebih karyawan yang bekerja dengan mengandalkan kekuatan fisik akan lebih mengeluarkan energi, yang efeknya tubuh merasa panas. Apabila ditambah dengan lingkungan kerja yang panas, maka hasilnya adalah kerja dengan tidak nyaman, sehingga cepat lelah atau meningkatnya kelelahan kerja. Akibat lanjut dari kelelahan ini akan menimbulkan kecelakaan kerja. Oleh sebab itu perusahaan atau institusi kerja hendaknya mengusahakan lingkungan kerja yang lebih dingin dengan melengkapinya dengan Air Condition, mengusahakan adanya sirkulasi udara yang baik di tempat kerja yang tidak memungkinkan di pasang AC.

- 4) Bebas serangga
Banyaknya binatang serangga di lingkungan tempat kerja suatu indikator jeleknya kebersihan tempat kerja. Binatang serangga yang sering mengganggu lingkungan tempat kerja antara lain: lalat, nyamuk, dan kecoa. Binatang-binatang serangga tersebut disamping mengganggu kenyamanan kerja terutama bagi wanita geli, bahkan takut melihatnya, tetapi serangga-serangga tersebut juga merupakan pembawa penyakit. Misalnya nyamuk aedes merupakan vector penyakit demam berdarah, lalat dan kecoa dapat menularkan penyakit diare. Karyawan yang terjangkit penyakit-penyakit tersebut akan menyebabkan tingginya absen karyawan, dan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu seyogyanya lingkungan tempat kerja harus bebas dari binatang serangga tersebut.
- 5) Bau-bauan
Bau tidak enak di sekeliling tempat kerja juga dapat mengganggu kenyamanan kerja karyawan. Bau tidak sedap dari sampah dan pembuangan air limbah (got), bau dari pembuangan air kecil atau air besar atau WC yang tidak bersih, meskipun tidak menyebabkan penyakit, tetapi jelas akan menimbulkan ketidaknyamanan kerja. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap ketidaknyamanan kerja sehingga mengganggu produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu lingkungan kerja yang kondusif harus bebas dari bau-bauan yang tidak sedap. Penggunaan pengharum ruangan adalah solusi untuk menghilangkan bau-bauan tidak sedap tersebut.
- 6) Peralatan kerja (ergonomik):
Peralatan kerja, misalnya meja computer, kursi dan meja kerja harus sesuai dengan ukuran tubuh pengguna atau karyawan yang bersangkutan, disebut peralatan kerja yang ergonomik. Ukuran meja dan kursi kerja, meja computer, dan sebagainya yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dibandingkan dengan pemakaiannya disebut peralatan kerja yang tidak ergonomik. Peralatan kerja yang tidak ergonomik ini, di samping menimbulkan kelelahan kerja, dalam jangka panjang bisa menimbulkan kecelakaan atau cedera bagi karyawan yang bersangkutan. Oleh sebab itu peralatan kerja baik karyawan harus dirancang sedemikian rupa sehingga sesuai atau cocok dengan setiap karyawan yang mengguakannya.
- 7) Alat-alat pelindungan diri:
Bagi karyawan yang bekerja di tempat kerja yang menggunakan peralatan mesin, atau yang berisiko menimbulkan debu, bising, pencahayaan yang tinggi,

harus menggunakan alat-alat perlindungan diri (APD). Misalnya karyawan yang bekerja di tempat kerja yang menggunakan mesin atau mengeluarkan kebisingan, ini harus menggunakan tutup telinga. Bagi mereka yang bekerja di tempat kerja yang berdebu, atau mengeluarkan bau-bauan akibat bahan kimia, mereka harus menggunakan masker, dan sebagainya.

Apabila karyawan yang bekerja di tempat kerja yang berisiko seperti tersebut dan tidak menggunakan APD dapat berakibat cedera dan cacat, atau terjadi gangguan kesehatan bagi karyawan yang bersangkutan. Oleh sebab itu manajemen di tempat kerja yang berisiko seperti ini, harus bertanggung jawab untuk menyediakan APD bagi karyawannya.

Skema Pelayanan Kuratif dan Rehabilitatif

Sebaik-baiknya upaya pencegahan baik yang dilakukan oleh individu karyawan maupun oleh perusahaan atau institusi tempat kerja, tetapi masih juga terjadi kasus gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan di institusi kerja manapun juga. Oleh sebab itu pelayanan kuratif dan rehabilitatif tetap diprogramkan oleh institusi atau sebuah perusahaan, terutama perusahaan yang berisiko. Pelayanan kuratif yang perlu diadakan di tempat

kerja Soekidjo Notoatmodjo (2011 : 160) antara lain

- a. **Klinik:** Klinik di lingkungan tempat kerja sangat penting bagi karyawan yang mengalami gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja yang bersifat minor. Gangguan kesehatan atau kecelakaan minor yang dialami oleh karyawan kalau tidak segera dilakukan penanganan atau pertolongan pertama bisa berakibat gangguan kesehatan yang besar, sehingga memerlukan perawatan di Rumah Sakit. Oleh sebab itu perusahaan atau institusi kerja yang besar, wajib menyelenggarakan Klinik/Poliklinik di lingkungan tempat kerja. Bagi perusahaan atau institusi tempat kerja yang masih kecil perlu ada unit PKK (Pertolongan Pertama Kecelakaan).
- b. **Psikiater/Psikolog:** Kelelahan fisik akibat kerja yang terjadi pada karyawan seperti telah berkali-kali disinggung pada uraian sebelumnya dapat berlanjut menjadi kelelahan mental. Kelelahan mental yang terus menerus, ditambah dengan persoalan-persoalan pribadi, keluarga, hubungan dengan teman kerja dan sebagainya yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan depresi pada karyawan yang bersangkutan. Apabila sudah terjadi seperti ini maka petugas kesehatan, termasuk dokter umum di tempat kerja tersebut tidak mampu menanganinya.

Oleh sebab itu bagi perusahaan-perusahaan yang berisiko tinggi, wajib menyediakan seorang psikiater, dan paling cukup seorang psikolog.

Kinerja

Kinerja yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah juga prestasi kerja, yang karena prosesnya didasarkan pada prosedur dan ketentuan serta tujuan tertentu yang ditetapkan sebagai patokan, maka kinerja dapat dinilai dengan mempergunakan patokan tersebut tolok ukur atau pembandingan penilaian.

Jadi kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada masa lalu dan pekerjaan untuk masa yang akan datang harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada saat ini. Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa kinerja karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian karyawan yang bersangkutan. Kinerja pegawai tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya seperti : Pendidikan, keterampilan, disiplin,

sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial dan lain sebagainya.

Menurut Henry Simamora (2004 : 338), mengemukakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) mengemukakan bahwa :

"Proses yang dipakai oleh organisasi atau perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada perusahaan selama periode waktu tertentu". Penulis cenderung lebih memfokuskan perhatian kinerja pada perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam persatuan waktu dan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Hal ini disebabkan adanya penghargaan dan pengakuan bahwa manusia adalah subyek yang melaksanakan kegiatan, berbeda dengan pandangan yang semata-mata menjurus pada pengobayekkan manusia dalam pekerjaan.

Menurut Hasibuan Malayu, SP., (2007 : 94) mengemukakan pengertian prestasi kerja Karyawan adalah :

"Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat

seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja”.

Balai Pengembangan Kinerja Daerah (dalam Sedarmayanti, 1995 : 73) dikutip oleh Husein Umar (2005 : 11), menyatakan ada enam faktor utama yang menentukan kinerja karyawan adalah :

- a. Sikap kerja seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergilir (*shirlwork*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
- b. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan.
- c. Hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan perusahaan dan tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja melalui lingkungan pengawasan mutu (*quality control circle*) dan panitia peningkatan kinerja.
- d. Manajemen kinerja yaitu; manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan kinerja.
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam usaha, dan berada pada jalur yang benar dalam usaha.

Menurut Gibson, Ivanicevich dan Donelly (2002 : 52) tiga variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan adalah :

- 1) Variabel individu, meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik : latar belakang terdiri dari keluarga keluarga dekat, tingkat sosial, pengalaman; demografis meliputi umur, asal usul, jenis kelamin.
- 2) Variabel perusahaan, meliputi : sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur perusahaan dan desain pekerjaan.
- 3) Variabel psikologis, meliputi persepsi, sikap keperibadian, perilaku motivasi dan lainnya.

Banyak pengertian "kinerja" yang dibahas para ahli. Namun bila dikaji secara mendalam, pada dasarnya pengertian "kinerja" mengandung hal-hal yang dapat diperhatikan, yaitu hasil kerja, pelaku pekerja itu sendiri. Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara obyektif serta didokumentasikan secara sistematis. Bagi perusahaan/perusahaan penilaian hasil kerja pada karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

RANCANGAN PENELITIAN

Metode

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Penelitian deskriptif adalah bentuk penelitian

yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada. Peneliti menggunakan metode deskriptif dengan alasan untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada perikanan budidaya air tawar di Kabupaten Mimika sehubungan dengan potensi yang ada.

Daerah dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Freeport Indonesia Kabupaten Mimika Papua. Objek penelitian ini adalah Program Keselamatan, Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Departemen Facilities management.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi dilakukan melalui pengamatan secara langsung terhadap potensi pengembangan perikanan budidaya air tawar di Kabupaten Mimika dalam suatu periode tertentu dan mengadakan pencatatan secara sistematis untuk mengetahui apa saja yang berpotensi pada perikanan budidaya air tawar.
- b. Studi Pustaka dilakukan peneliti untuk memperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas dengan cara mempelajari teori-teori yang relevan dengan topik yang dikaji seperti analisis potensi dan strategi pengembangan perikanan budidaya air tawar yang akan

digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini.

- c. Pembagian kuesioner (Angket) yaitu pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti yaitu dalam pilihan dengan model terbuka dengan memberikan kebebasan kepada responden untuk menjawab.

Teknik Analisis Data

Untuk menjawab rumusan masalah peneliti menggunakan analisis Analisis Regresi Berganda. Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui program keselamatan dan kesehatan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada departemen facilities manajemen PT. Freeport Indonesia Kabupaten Mimika Papua

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Keselamatan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari output komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 19 for Windows analisa koefisien korelasi Parsial variabel Keselamatan Kerja (X_1) nilai sebesar 0,917 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis antara variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat Kuat.

Dihitung secara manual

dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,917. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% = \\ 0,917^2 \times 100\% &= 0,841 \times 100\% \\ &= 84,1\%. \end{aligned}$$

Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh sebesar 84,1% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya 15,9% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

Pengaruh Variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari output komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 19 for Windows yang didapat koefisien korelasi Parsial didapat nilai sebesar 0,944 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis antara variabel Kesehatan kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif dan

pengaruhnya sangat kuat.

Dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,944. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% = \\ 0,944^2 \times 100\% &= 0,891 \times 100\% \\ &= 89,1\%. \end{aligned}$$

Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh sebesar 89,1% terhadap variabel Kinerja Karyawan dan sisanya 10,9% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

.Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 19 for Windows yakni analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.274	.897		4.764	.000
	Keselamatan Kerja (X1)	.352	.052	.363	6.708	.000
	Kesehatan Kerja (X2)	.611	.053	.619	11.437	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut: $Y = 4,274 + 0,352 X_1 + 0,611 X_2$

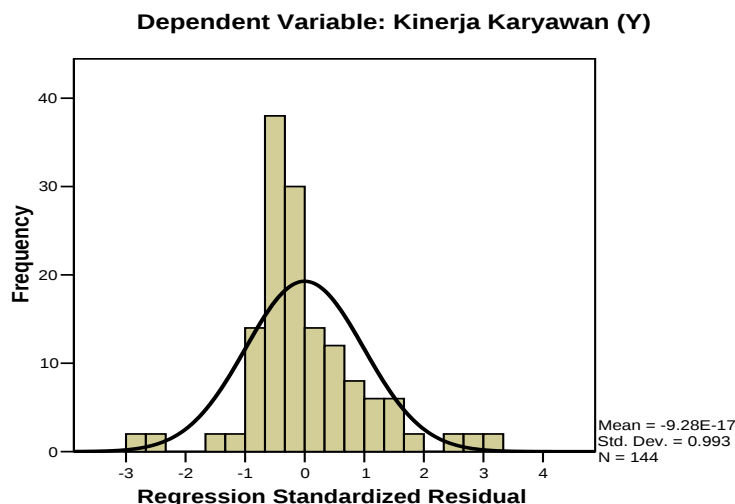
Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta intersep sebesar 4,274 menyatakan bahwa jika variabel Keselamatan Kerja (X_1), adalah nol variabel Kesehatan Kerja (X_2), nol meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 4,274.
- Nilai koefisien regresi variabel Keselamatan Kerja (X_1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,352. Hal ini berarti jika variabel Keselamatan Kerja (X_1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,352, dengan asumsi variabel Keselamatan Kerja (X_1), variabel Kesehatan Kerja (X_2) dianggap konstan.

- Nilai koefisien regresi variabel Kesehatan Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,611. Hal ini berarti jika variabel Kesehatan Kerja (X_2) meningkat 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,611 dengan asumsi variabel Kesehatan Kerja (X_2), dan variabel Keselamatan Kerja (X_1) dianggap konstan.

Untuk lebih jelas lihat grafik hasil analisis regresi linear berganda antara variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Departemen Facilities Manajemen PT. Freeport Indonesia Timika Papua dengan menggunakan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 19 for Windows sebagai berikut :

Histogram



Uji t

Untuk dapat mengetahui apakah masing-masing variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan variabel Kesehatan Kerja (X_2) secara parsial mempunyai hubungan bermakna dengan

variabel Kinerja Karyawan (Y) dilakukan pengujian t_{hitung} dan t_{tabel} . Untuk Uji t ini penulis melakukan dengan cara membandingkan antara hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu memiliki nilai masing-masing sebagai berikut

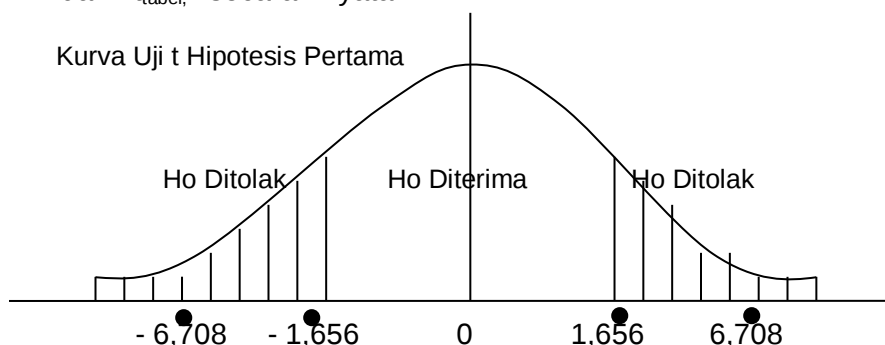
Hasil Uji t (Hipotesis)

Variabel	Nilai	Standard Error	t_{hitung}	t_{tabel}
Keselamatan Kerja (X_1)	0,352	0,052	6.708	1,656
Kesehatan Kerja (X_2)	0,611	0,053	11.347	1,656

Berdasarkan hasil uji t tersebut di atas, bahwa secara nyata variabel Keselamatan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dimana nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dimana nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , secara nyata

mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima artinya ada hubungan signifikan.

Berikut ini hasil uji t antara variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), maka dapat dilihat dalam bentuk kurvanya sebagai berikut:

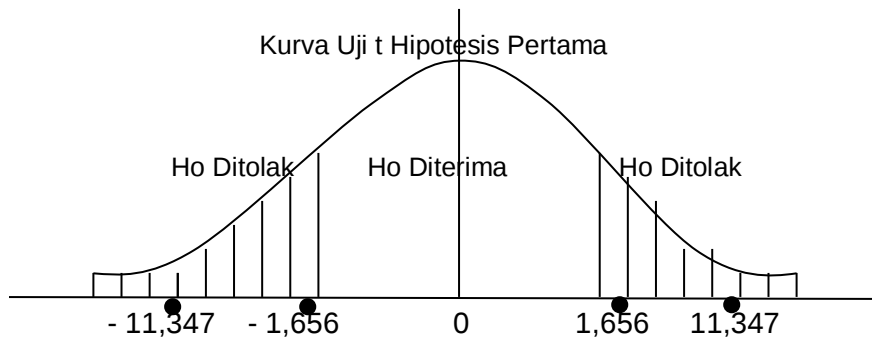


Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar $= 6,708 > t_{0,05(142)} = 1,656$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti

mempunyai cukup bukti bahwa antara variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) ada hubungan signifikan.

Berikut ini uji t antara variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) maka dapat dilihat

dalam bentuk kurvanya sebagai berikut :



Dari hasil uji hipotesis variabel Kesehatan Kerja (X_2) yang diperoleh yakni karena nilai $t_{hitung} = 11,347 > t_{0,05 (142)} = 1,656$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai bukti, bahwa antara variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat pengaruh signifikan.

Uji F (Anova)

Uji F_{hitung} (Anova) dengan menggunakan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 19 for windows yakni uji ANOVA, Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 5.50 berikut ini.

Uji Simultan (F_{tabel})

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16803.643	2	8401.822	779.197	.000 ^a
	Residual	1520.357	141	10.783		
	Total	18324.000	143			

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja (X_2), Keselamatan Kerja (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji ANOVA atau F_{hitung} atau uji simultan antara variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 19 for

windows di peroleh nilai sebesar 779,197 dimana nilai tersebut lebih besar dari $F_{tabel (143)}$ sebesar 2,670 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan variabel Kesehatan Kerja (X_2)

secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Departemen Facilities Manajemen PT. Freeport Indonesia Timika Papua.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis bahas bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan tersebut, adapun kesimpulannya sebagai berikut :

- a. Dari hasil analisa bahwa ada pengaruh positif variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai parsial sebesar 0,917 atau 84,1% berarti ada pengaruh sangat kuat. Hal di buktikan dengan uji hipotesis variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $t_0 = 6,708 > t_{0,05}^{(142)} = 1,656$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan.
- b. Dari hasil analisa bahwa ada pengaruh positif variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) nilai korelasi parsial sebesar 0,944 atau 89,1% berarti ada pengaruh sangat kuat. Hal di buktikan dengan uji hipotesis antara variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $t_0 = 11,347 > t_{0,05}^{(142)} = 1,656$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan.
- c. Secara Simultan ada pengaruh

positif variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai korelasi R sebesar 0,958 dan sedangkan nilai R^2 sebesar 0,917 atau 91,7%, hal ini dapat dinyatakan bahwa hasil analisa secara bersama-sama variabel Keselamatan Kerja (X_1), dan Kesehatan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh sangat kuat. Dibuktikan dengan uji F_{hitung} di peroleh nilai sebesar 779,197 dimana lebih besar dari $F_{tabel}^{(143)}$ sebesar 2,670 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka secara simultan dapat dikatakan variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh signifikan.

Saran

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, maka berikut ini penulis akan memberikan beberapa saran yang berguna bagi kemajuan Departemen Facilities Manajemen PTFI Papua. Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a. Pimpinan Departemen Facilities Manajemen PT. Freeport Indonesia Timika Papua hendaknya dapat meningkatkan Keselamatan Kerja yang lebih baik lagi, setindakannya dapat mempertahankan karena hasil analisa dari variabel Keselamatan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

diperoleh nilai korelasi parsial sebesar 0,917 atau 84,1% berarti berpengaruh positif dan sangat kuat, dengan demikian Keselamatan Kerja harus lebih baik dan sangat di perlukan agar dimasa yang akan datang Kinerja Karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi.

- b. Pimpinan Departemen Facilities Manajemen PT. Freeport Indonesia Timika Papua dengan hasil analisa variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai korelasi sebesar 0,944 atau 89,1% berarti ada pengaruh positif dan sangat kuat. Dengan demikian hendaknya setiap karyawan yang ada pada Departemen Facilities Manajemen PT. Freeport Indonesia Timika Papua harus berupaya lebih meningkatkan Kesehatan Kerjanya agar Kinerja Karyawan kedepannya akan meningkat sesuai harapan pimpinan perusahaan.
- c. Seluruh karyawan pada Departemen Facilities Manajemen PT. Freeport Indonesia Timika Papua hendaknya bekerja sesuai keinginan pemimpin, secara professional dan motivasi kerja yang tinggi yang nantinya akan memberikan manfaat tersendiri bagi diri setiap karyawan hingga dapat meningkatkan Kinerja melalui Keselamatan Kerja lebih baik dan Kesehatan Kerja yang optimal sebagaimana yang diharapkan pimpinan perusahaan dimasa

mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Peningkatan Kinerja Pegawai*, Penerbit Gunung Agung. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Kedua, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Gibson, Ivanicevich dan Donelly, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit, Gramedia Jakarta.
- Hadari Nawawi, 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Henry Simamora, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-9, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Husein Umar, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.

- I Komang Ardana, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit, Graha Ilmu, Jakarta.
- I Wayan Mudiarta Utama, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit, Graha Ilmu, Jakarta.
- Jhon Soeprihanto, 1998, *Peningkatan Kinerja Karyawan*, penerbit BPFE, Yogyakarta.
- J. Supranto. 2006, *Analisis Multi Variat Arti Dan Prestasi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Ni Wayan Mujiarti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit, Graha Ilmu, Jakarta.
- Riduwan, 2007, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Badan Penerbit, ALFABETA, Bandung.
- Robbins, 2008, *Disiplin dan Kepuasan*, Edisi Ketiga Badan Penerbit Gunung Agung Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2006. *SPSS Versi 19 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo, 2011, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Sonny Harsono, 2007, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Badan Penerbit ALFABETA. Bandung.
- Sinungan Muchdarsyah, 2007, *Pengantar Manajemen*, Badan Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Badan Penerbit ALFABETA Bandung.
- Sujana, Nana, 2008, *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, Penerbit Sinar Baru Algensindo, Jakarta.
- Sumarlan Margono, 2008, *Evaluasi Kinerja*, Satuan Acara Perkuliahan Program Pasca Sarjana Magister Manajemen STIE Widya Jayakarta, Jakarta.
- Susilo Martoyo, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-dua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Triton, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Tugu Publisher Yogyakarta.