

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA(K3) DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. TELKOM KANDATEL MEDAN**

Dewi Sartika S. Hut., M.M

Politeknik Unggul LP3M
Jln Iskandar Muda No 3 Medan- Sumatera Utara

ABSTRACT

Occupational safety and health program is one tool maintenance done by the company to improve performance. Education and training is a process of increasing knowledge and expertise of an employee to work on a particular work, both technically and managerially. At the PT. Telkom Kandatel Medan is a company engaged in telecommunications services.

This study aims to determine the effect of occupational safety and health program (K3) to improving the performance of employees at PT. Telkom Kandatel Medan. to determine the effect of education and training to increase employee performance in PT. Telkom Kandatel Medan, and to determine the influence of occupational safety and health program (K3), education and training to increase employee performance in PT. Telkom Kandatel Medan.

This study uses multiple correlation. The test results above were obtained $ryx1$ correlation = 0.723, than it shows that the influence (correlation) between the health and safety of the employee's performance is positive. The better the health and safety will improve employee performance. The results were obtained t count 5.537 while t table with $\alpha = 5\%$ amounting to 2,048 turns ($t > t$ table), then H_0 is rejected and H_a accepted, so there is significant influence between occupational safety and health on employee performance.

The test results of correlation is obtained $ryx2 = 0,702$ of this shows that the influence (correlation) between education and training on employee performance is positive. The better education and training, the better the performance of the employee. The results were obtained t count 7.324 while t table with $\alpha = 5\%$ amounting to 2,048 turns ($t > t$ table), then H_0 is rejected and H_a accepted, so there is significant influence between education and training on employee performance. The test results above were obtained $Ryx1x2$ correlation = 0.769, than it shows that the influence (correlation) between occupational safety and health, education and training on employee performance is positive. The better the health and safety and education and training, the better the performance of the employee. The results were obtained F count 19.536 while F table with $\alpha = 5\%$ of 3.35 turns (F count $>$ F table), then H_0 is rejected and H_a accepted, so there is significant influence between occupational safety and health, education and training on employee performance.

Keywords: K3, Education and Training and Employee Performance

A. Pendahuluan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawai dalam perusahaan. Peningkatan kinerja pegawai dalam perusahaan akan diikuti adanya peningkatan kinerja karyawan, kinerja karyawan suatu perusahaan akan tinggi apabila kinerja karyawan sebagai pelaksana pekerjaan tinggi. Demikian sebaliknya, tingkat kinerja karyawan perusahaan akan rendah apabila kinerja karyawan sebagai pelaksana pekerjaan rendah. Kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan pada dasarnya tergantung dari dalam diri karyawan sendiri, misalnya niat, minat, ketrampilan, pendidikan dan pelatihan, program keselamatan dan kesehatan kerja serta faktor lainnya yang mendukung terjadinya peningkatan kinerja. Namun demikian pihak perusahaan sendiri perlu melakukan usaha-usaha untuk memotivasi pegawai, pemberian program keselamatan dan kesehatan kerja, pelatihan, pendidikan dan program lainnya sehingga produktivitas dan kinerja karyawan meningkat sesuai dengan harapan.

Peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan di tandai dari hasil kerja dan prestasi kerja yang dicapai. Peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan akan tercapai apabila perusahaan memperhatikan keselamatan dan

kesehatan kerja (K3), memberikan motivasi kepada para karyawan dalam upaya mengembangkan segala kemampuan dan skill dalam bentuk pendidikan, latihan, pemberian insentif, penggunaan fasilitas kerja yang lengkap dan modern, sampai dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Hal tersebut diatas akan dapat memacu semangat para karyawan sehingga pencapaian kinerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan dapat direalisasikan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu alat pemeliharaan yang dilkaukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik, keamanan/keselamatan dan kesehatan kerja ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Apabila banyak terjadi kecelakaan, karyawan banyak yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun dan biaya pengobatan semakin besar. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan bersangkutan, karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawannya hal ini yang

mendorong pentingnya keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja ditanamkan pada diri karyawan, bahkan perlu diberikan hukuman bagi karyawan yang tidak memakai alat-alat pengaman saat bekerja.

Pelatihan merupakan suatu proses peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan tertentu, baik secara teknis maupun manajerial. Pelatihan dalam suatu perusahaan berfungsi untuk meningkatkan kemampuan teknis maupun manajerial, agar para karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien sesuai dengan waktu, standar mutu yang direncanakan. Sedangkan tujuan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan, agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, karyawan dapat lebih mengembangkan ide dan pikiran untuk kemajuan perusahaan, meningkatkan keahlian dan ketrampilan para karyawan serta dapat menstabilisasikan sumber daya manusia. Dalam banyak organisasi pengeluaran besar dibuat untuk pelatihan akan tetapi apakah pengeluaran tersebut menghasilkan nilai dan dampak ekonomis bagi organisasi yang melakukan pengeluaran tersebut belum dapat diidentifikasi secara jelas. Jawaban bisa ya ataupun tidak tergantung dengan bagaimana pemilihan pelatihan yang tepat untuk karyawan yang tepat, bagaimana penerapan hasil

pelatihan tersebut dalam membagi pengetahuan kepada rekan kerja lainnya bagaimana kinerja karyawan serta mengikuti pelatihan serta yang paling penting bagaimana pelatihan tersebut dapat membantu karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Pada PT. Telkom Kandatel Medan adalah suatu perusahaan bergerak dalam bidang jasa telekomunikasi, yang berkonsentrasi pada distribusi telekomunikasi, yang memerlukan karyawan yang handal, oleh karena diperlukan program kesehatan dan keselamatan kerja, dan pemberian pelatihan agar kinerja para karyawan meningkat sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja karyawan di PT. Telkom Kandatel Medan, belum meningkat sesuai dengan harapan sebab masih banyak karyawan yang masih banyak program kesehatan dan keselamatan kerja serta pelatihan yang diabaikan oleh para karyawan sehingga berdampak pada kinerja para karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik membahas masalah pengaruh program keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemberian pelatihan terhadap kinerja karyawan oleh karena itu peneliti memilih judul penelitian **“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Kandatel Medan”**.

B. Rumusan Masalah.

Adapun rumusan masalah yang ditemukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Telkom Kandatel Medan?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Telkom Kandatel Medan?
3. Apakah ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Telkom Kandatel Medan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian **Tujuan Penelitian :**

Penelitian ini mempunyai tujuan yang diharapkan dimasa mendatang dapat bermanfaat bagi penulis, tujuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Telkom Kandatel Medan?
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Telkom Kandatel Medan?
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pelatihan terhadap peningkatan

kinerja karyawan di PT. Telkom Kandatel Medan?

Manfaat Penelitian :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang sangat besar yaitu sebagai berikut:

1. Bagi penulis, menambah wawasan tentang masalah yang diteliti baik secara teori maupun aplikasi dilapangan
2. Bagi Perusahaan sebagai masukan, berupa saran dalam mengambil keputusan terutama masalah yang dihadapi.
3. Untuk penulis lainnya sebagai bahan pembanding untuk penelitian dimasa yang akan datang.

D. Kerangka Konseptual

Untuk memahami isi dari proposal ini maka penulis merasa perlu memberikan kerangka konseptual mengenai maksud dari penelitian yaitu tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan pelatihan yang dapat menunjang perkembangan karier seorang karyawan / pegawai dalam perusahaan yang dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Peningkatan kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal merupakan faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja

keras, sedangkan faktor eksternal seperti sikap, perilaku, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, iklim organisasi, pelatihan, pemberian motivasi dan program keselamatan dan kesehatan kerja dari perusahaan.

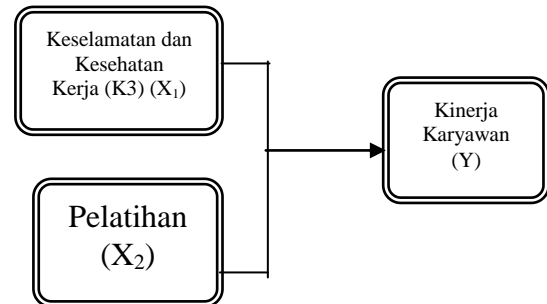
Sedangkan menurut Mangkuprawira & Hubeis (2007:130) menyatakan bahwa “faktor keselamatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya pada kinerja perusahaan”. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

Dalam UU RI Nomor 13/2003 tentang ketenagakerjaan tercantum pasal tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan dengan baik. Motivasi menyangkut reaksi berantai, yaitu mulai dari yang dirasakan, lalu timbul keinginan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang diinginkan. Dimana perusahaan mendambakan pegawai untuk melaksanakan tugasnya secara produktivitas, mengingat kondisi karyawan sangat menentukan kelangsungan eksistensi perusahaan, maka dari itu banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Dari uraian diatas dapat ditangkap suatu makna

bahwa motivasi memiliki dampak yang positif bagi semangat kerja karyawan.

Pelaksanaan pendidikan dan latihan juga dapat dijadikan sebagai rangsangan atau dorongan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan pengembangan karier karyawan tersebut, yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya korelasional keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pelatihan dengan kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dilihat pada paradigma berikut ini :

**Gambar II – 1
Paradigma Penelitian**



E. Hipotesis.

Hipotesis ini masih perlu dianalisa lebih lanjut lagi kebenarannya, dengan mengadakan analisis atau penelitian, hipotesis ini kesimpulannya dapat diterima atau tidak sebagai teori empirik sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014:50) adalah sebagai berikut:

Hipotesis adalah kondisi atau proporsi, atau prinsip untuk sementara waktu dianggap benar dan

barangkali tanpa keyakinan supaya bisa di tarik suatu konsekuensi logis dan dengan cara ini kemudian diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan menggunakan data empiris dari hasil penelitian.

Dari kerangka konseptual diatas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Kandatel Medan.
2. Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Kandatel Medan
3. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Kandatel Medan.

F. Metode Penelitian

Definisi operasional adalah bertujuan untuk mengetahui variabel apa saja yang terdapat dan saling berkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Adapun definisi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan jaminan keselamatan yang diberikan perusahaan dan upaya meningkatkan derajat kesehatan para karyawan.

Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kebijakan Pemerintah.
Terdiri dari
 - Undang-undang ketenagakerjaan & PP
 - Pengendalian dan tindakan hukum
 - b. Kondisi perusahaan.
Terdiri dari :
 - Standar kerja dan jenis pekerjaan fisik
 - Kenyamanan kerja dan Prosedur kerja
 - c. Kondisi karyawan.
Terdiri dari :
 - Ketrampilan
 - Kondisi kesehatan fisik dan mental
 - Kecanduan merokok
 - d. Kondisi fasilitas perusahaan. Terdiri dari:
 - Ketersediaan fasilitas, ruangan kerja
 - Fasilitas kesehatan & asuransi kecelakaan
 - Pelatihan dan sosialisasi K3
2. Variabel bebas (x) – Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan latihan, adapun indikator-indikator pelatihan adalah:
 - Kemampuan pelatih
 - Fasilitas pelatihan
 - Metode pelatihan
 - Motivasi kerja
 - Mendukung karier
 - Meningkatkan prestasi kerja
 - Program berkala

- Menciptakan wawasan baru
 - Kenaikan gaji naik setelah diklat
 - Perbedaan kemampuan kerja diklat
2. Kinerja perusahaan adalah suatu hasil kerja yang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dengan indikator sebagai berikut:
- Ketepatan
 - Penyelesaian pekerjaan
 - Sikap kooperatif
 - Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
 - Inisiatif

G. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2004. hal. 72)

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. (Sugiyono, 2004. hal. 73)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Telkom Kandatel Medan, Bagian Operasi dan Teknis dengan demikian jumlah populasi sebanyak 123

orang untuk seluruh bagian yang ada dalam perusahaan. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10 – 25%, 30 – 45 % atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data. Besar kacilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar, tentu saja jika sampel besar, hasilnya akan lebih baik. Berdasarkan keterangan diatas, maka sampel yang diambil sebanyak 25 % dari jumlah populasi yaitu sebanyak 31 orang.

H. Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang dipergunakan penulis untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab dengan pimpinan perusahaan, kepala-kepala bagian dan para pegawai yang bersangkutan untuk memberikan data atau informasi yang ada hubungannya dengan penelitian ini.
2. Angket (Questioner), yaitu dengan menyebar daftar pertanyaan berstruktur kepada responden yang dijadikan sebagai sampel, dimana responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan.

I. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Hasil pengujian korelasi di atas diperoleh $r_{yx1} = 0,723$, dari hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh (korelasi) antara kesehatan dan keselamatan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja akan semakin baik kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh $t_{hitung} 5,537$ sedangkan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 2,048 ternyata ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian korelasi di atas diperoleh $r_{yx2} = 0,702$ dari hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh (korelasi) antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Semakin baik pendidikan dan pelatihan akan semakin baik kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh $t_{hitung} 7,324$ sedangkan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 2,048 ternyata ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian korelasi di atas diperoleh $R_{yx1x2} = 0,769$, dari hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh (korelasi) antara keselamatan dan kesehatan kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja

dan pendidikan dan pelatihan akan semakin baik kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh $F_{hitung} 19,536$ sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 3,35 ternyata ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

J. Saran

Berdasarkan pembahasan data yang diuraikan sebelumnya maka pada bagian ini akan diberikan saran yang kiranya akan membantu pimpinan dalam menjalankan tugasnya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisa di atas dapat diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan terhadap peningkatan kinerja karyawan disarankan perusahaan untuk terus mempertahankan dan memperbaiki agar kinerja karyawan terus meningkat, sehingga harapan perusahaan dapat direalisasikan dengan baik.
2. Perusahaan sebaiknya melengkapi fasilitas kerja, termasuk perlengkapan alat-alat kerja, hal tersebut dimaksudkan agar para karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, karena mereka akan merasa di butuhkan oleh perusahaan.
3. Disarankan agar perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi para karyawan yang melanggar peraturan

yang dibuat, bukan hanya sanksi saja agar para karyawan tidak melakukan pelanggaran lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Pertama, Cetakan Pertama Yogyakarta, Graha Ilmu
- Anwar Prabu Mangkunegara (2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)*, Edisi Ketiga, Bandung, PT. Refika Aditama.
- Gary Dessler (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Edisi Kesepuluh, Jakarta, PT. Indeks.
- Handoko T. Hani (2014), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua Cetakan Kesepuluh Yogyakarta; Liberty.
- _____, (2012), *Manajemen*, Edisi Kedua Cetakan Keempat. Yogyakarta; BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta CV. Haji Mas Agung.
- Hejdrahman Ranupandojo dan Suad Husnan (2011), *Manajemen Personalia*, Yogyakarta; BPFE.
- Manullang, M (2012), *Dasar-dasar Manajemen*, Edisi 1 Cetakan Kelima, Jakarta Ghalia Indonesia.
- Robert L Mathis & John. H. Jacson (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Buku 2 Edisi Pertama, Jakarta, Salemba
- Siswanto Sastrohadiwiryo (2012), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi Pertama Cetakan Pertama, Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Sjafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis (2010) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bogor, Ghalia Indonesia.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke Empat, Edisi Revisi Bandung : Alfabeta.