

**ANALISIS PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN SEMANGAT KERJA KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT SABAN SAWIT SUBUR
DESA PAK MAYAM KECAMATAN NGABANG KABUPATEN LANDAK**

Leonsius Hendra

e-mail: leonsiushendra34@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Saban Sawit Subur Desa Pak Mayam Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 1279 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 karyawan dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah berjenis sampel Stratified Random Sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji statistik deskriptif, uji model pengukuran (outer model), uji model struktural (inner model), uji efek mediasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja di PT Saban Sawit Subur Desa Pak Mayam Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak.

KATA KUNCI: Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada karyawan akibat dari kurangnya kesadaran dan perhatian dari karyawaan itu sendiri. Hal ini terjadi karena karyawan tidak memakai alat-alat pelindung diri, tidak memperhatikan posisi pada saat bekerja, tata cara kerja dan ketertiban tidak dipatuhi sehingga akan menurunkan kinerja serta merugikan pekerja dan keluarganya, tetapi berdampak kerugian pada perusahaan baik dalam bidang tenaga kerja maupun materiil. Perusahaan harus menanggung semua biaya pengobatan atau santunan kepada karyawannya. Kecelakaan kerja berpotensi selalu terjadi di semua sektor aktivitas manusia. (Suparyadi : 378)

Resiko kerja yang dihadapi karyawan bervariasi antara satu sama lainnya, tergantung dari jenis pekerjaan yang dikerjakan. Manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian besar terhadap masalah kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Dengan cara memberikan fasilitas dan kenyamanan yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Notoatmodjo: 2009). Semakin tinggi tingkat kesehatan

dan keselamatan kerja karyawan maka akan semakin baik kinerja didalam perusahaan dan tujuan perusahaan mudah untuk dicapai (Hamid: 2017).

PT Saban Sawit Subur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Proses operasionalnya khususnya yang berkerja di lapangan masih banyak menggunakan peralatan manual untuk memanen kelapa sawit seperti dodos, pisau egrek, gancu, tombak dan angkong. Kecelakaan kerja yang banyak terjadi pada karyawan pada saat kegiatan memanen di PT Saban Sawit Subur adalah tertimpa tandan sawit, tangan sobek terkena parang, serta tertusuk duri sawit dan tersengat tawon. Hal ini sangat perlu diperhatikan karena dapat mengancam kesehatan dan keselamatan pekerjanya. Pengabaian aspek kesehatan dan keselamatan kerja dalam proses produksi dan hilangnya jam kerja akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Sehingga, mengakibatkan kerugian pada perusahaan dan pekerjanya. (Lianto, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis menggunakan metode asosiatif, Sugiyono (2017:20). Penelitian yang bermaksud menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih.Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, populasi sebagian karyawan PT. Saban Sawit Subur, Desa Pak mayam, Kecamatan Ngabang, Kabupaten Landak yang berjumlah 1279 orang, sampel sebanyak 100 orang.

KAJIAN TEORITIS

1. Variabel Penelitian

Sugiyono (2017: 38) menyatakan “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel meliputi 1 variabel independen atau bebas, 1 variabel dependen atau terikat, dan 1 variabel intervening atau mediasi. Menurut Sugiyono (2017: 39): “Variabel bebas adalah

merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Kemudian Sugiyono (2017: 39) mendefinisikan “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Sugiyono (2017: 40) menyatakan “Variabel Intervening adalah yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur”. Penelitian ini menggunakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagai variabel independen, Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen, dan Semangat kerja sebagai variabel intervening.

2. Definisi Variabel Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini, indikator-indikator variabel tersebut adalah sebagai berikut :

a. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Swasto (2011: 377) Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan dan Bangun (2012: 377) mengatakan bahwa keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja.

Menurut Widodo (2015: 365) Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan

usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu perlakuan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa perlindungan dari adanya bahaya yang timbul dari lingkungan kerja agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja dan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan, seperti pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut Rahman (2013) Indikator kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Alat-alat pelindung kerja
Menciptakan kondisi kerja yang aman dengan menggunakan alat-alat pelindung kerja aktif akan mengurangi resiko kecelakaan kerja yang dapat menganggu kesehatan pekerja.
- 2) Pendidikan dan pelatihan
Fasilitas atau sarana yang diberikan oleh perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, skill dan perilaku karyawan agar karyawan meminimalisir kecelakaan pada saat bekerja.
- 3) Pelayanan kesehatan.
Penyediaan layanan kesehatan seperti poli klinik yang disediakan perusahaan adalah bentuk tanggung jawab perusahaan dalam memperhatikan karyawannya dan upaya perusahaan menjaga dan melindungi karyawan dari gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja.

b. Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2010: 160) semangat kerja merupakan aktivitas pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Menurut Siagian (2010: 57) semangat kerja adalah Sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keadaan yang dimana orang-orang didalam perusahaan yang melakukan pekerjaan secara giat, ulet, tekun, rajin dan teliti dalam melaksanakan tugasnya dengan harapan pekerjaannya akan cepat selesai dan mendapatkan hasil yang baik dan memuaskan, serta bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan.

Nitisemitro (2010: 427) dapat diukur melalui presensi karyawan di tempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerjasama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja. Untuk memahami indikator semangat kerja berikut diuraikan penjelasan masing-masing indikator :

1) Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi/organisasi selalu mengharapkan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda sehingga instansi/organisasi dapat mencapai tujuan secara optimal.

2) Kerjasama

Kerjasama diartikan dalam Wijayaningsih (2012: 1) sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi, baik dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahan.

3) Produktivitas Kerja

Menurut Wijayaningsih (2012: 1) Produktivitas adalah efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu dan jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

c. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2010: 7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut mangkunegara(2009: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kealitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan sesuatu dengan standar dan kriteria yang ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2009:75) indikator kinerja yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Sikap

Sikap terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan serta membangun komunikasi yang baik antar sesama.

PEMBAHASAN

Setelah evaluasi model pengukuran (*outer model*) telah memenuhi syarat pengujian. Maka tahap selanjutnya yaitu melakukan pengujian model struktural (*inner model*) melalui uji kecocokan model (*model fit*) dan nilai R-squares untuk item-item pernyataan kuesioner yang memenuhi uji pengukuran..

Untuk mengetahui apakah ada kecocokan antara data dengan struktural model penelitian ada beberapa kriteria penilaian dalam uji kecocokan model, yaitu:

1. *Average path coefficient* (APC) memiliki nilai $p < 0,05$
2. *Average R-squared* (ARS) memiliki nilai $p < 0,05$
3. *Average adjusted R-squared* (AARS) memiliki nilai $p < 0,05$
4. *Average block VIF* (AVIF) memiliki *Acceptable if* = 5, *ideally* ≤ 3.3
5. *Average full collinearity VIF* (AFVIF) memiliki *Acceptable if* ≤ 5 , *ideally* ≤ 3.3
6. *Tenenhaus GoF* (GoF) dengan kriteria *Small* apabila ≥ 0.1 , *medium* apabila ≥ 0.25 , *large* apabila ≥ 0.36
7. *Sympson's paradox ratio* (SPR) diterima jika ≥ 0.7 yang idealnya 1
8. *R-squared contribution ratio* (RSCR) diterima jika ≥ 0.9 yang idealnya 1
9. *Statistical suppression ratio* (SRR) diterima jika ≥ 0.7
10. *Nonlinear bivariate causality direction ratio* (NLBCDR) diterima jika ≥ 0.7

Uji *model fit* dapat dilihat pada *output model fit and quality indices* dalam Tabel 1 sebagai berikut:

TABEL 1
MODEL FIT AND QUALITY INDICES

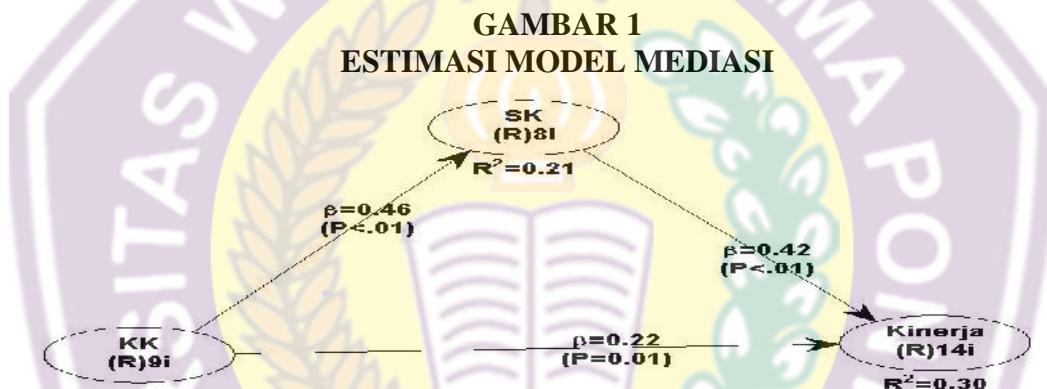
No	Model fit and quality indices	Kriteria Fit	Hasil Analisis	Keterangan
1	Average path coefficient (APC)	P < 0.05	0.365 (p<0,001)	Baik
2	Average R-squared (ARS)	P < 0.05	0.255 (p=0,004)	Baik
3	Average adjusted R-square (AARS)	P < 0.05	0.244 (p=0,006)	Baik
4	Average block VIF (AVIF)	Acceptable if <= 5, ideally <= 3.3	1.214	Ideal
5	Average full collinierity VIF (AFVIF)	Acceptable if <= 5, ideally <= 3.3	1.357	Ideal
6	Tenenhaus GoF (GoF)	Small >= 0.1, medium >= 0.25, large >= 0.36	0.386	Medium
7	Sympson's paradox ratio (SPR)	Acceptable if >= 0.7, ideally >= 1	1,000	Ideal
8	R-squared contribution ratio (RSCR)	Acceptable >= 0.9, ideally >= 1	1,000	Ideal
9	Statistical suppression ratio (SSR)	Acceptable >= 0.7	1,000	Ideal
10	Nonliniear bivariate causality direction ratio (NLBSDR)	Acceptable >= 0.7	1,000	Ideal

Sumber: Data Olahan WarpPLS 6.0, 2018

Berdasarkan tabel 3.19 dapat diketahui model penelitian ini sudah memenuhi kriteria *inner model*. Untuk *Average path coefficient* (APC), *Average R-squared* (ARS), dan *Average adjusted R-square* (AARS) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,5 (p<0,05) yang berarti bahwa model fit. *Average block VIF* (AVIF) memiliki nilai 1,214 atau ideal karena kurang dari 3,3 yang berarti kecil kemungkinan terjadi multikolinieritas antar variabel independen. Penilaian AVIF tidak dijadikan dasar penilaian dalam penelitian ini karena hanya memiliki satu variabel independen. *Average full collinierity VIF* (AFVIF) memiliki nilai 1,357 atau ideal karena kurang dari 3,3 yang berarti kecil kemungkinan terjadinya multikolinieritas antara keseluruhan variabel dalam penelitian ini. *Tenenhaus GoF* (GoF) memiliki nilai 0,386 yaitu lebih dari 0,25 yang berarti validasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural medium (moderat). *Sympson's paradox ratio* (SPR) memiliki nilai 1,000 atau ideal yang berarti adanya semangat kerja sebagai variabel mediasi akan mempengaruhi

hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *R-squared contribution ratio* (RSCR) memiliki nilai 1,000 atau ideal yang berarti terdapat kontribusi pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. *Statistical suppression ratio* (SSR) memiliki nilai 1,000 atau ideal yang berarti semangat kerja sebagai variabel mediasi memberikan kontribusi pada peningkatan bobot regresi variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja. *Nonlinear bivariate causality direction ratio* (NLBSDR) memiliki nilai 1,000 atau ideal yang berarti model penelitian ini memiliki kekuatan dan arah hubungan nonlinier atau tidak searah.

Nilai R-square menunjukkan besarnya kemampuan variabel pembentuk (prediktor) dalam menjelaskan variabel yang dibentuk (respon). Adapun nilai R-squares dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



Berdasarkan Gambar 1 dapat diketahui nilai *R-square* pada variabel Kinerja Karyawan yang dipengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Semangat Kerja sebesar 0,30 atau 30 persen. Nilai *R-square* kinerja yang sebesar 0,30 berarti bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Semangat Kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 30 persen. Berdasarkan hasil tersebut maka model penelitian ini tergolong sedang karena memiliki nilai *R-square* kuat dari 0,25.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini dapatlah disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Tingkat kesehatan dan keselamatan kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan PT Saban Sawit Subur Desa Pak Mayam Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak sudah

baik, kecuali untuk tingkat ketelitian dan kehati-hatian pada saat bekerja karena mendapatkan skor terendah yang cenderung mendekati sedang.

2. Ada pengaruh positif dan signifikan Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Saban Sawit Subur Desa Pak Mayam Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT Saban Sawit Subur Desa Pak Mayam Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT Saban Sawit Subur Desa Pak Mayam Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak.
5. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja di PT Saban Sawit Subur Desa Pak Mayam Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. PT Saban Sawit Subur diharapkan meningkatkan alat-alat pelindung kerja dan kehati-hatian pada saat bekerja.
2. PT Saban Sawit Subur diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya yang berkaitan dengan tingkat ketelitian pada saat bekerja.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel diluar dari semangat kerja untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan mediasi hubungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Saban Sawit Subur Desa Pak Mayam Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Hartono. *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2015.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61.
- Arwani dan Ashari. 2009. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang. *Analisis Manajemen*, Vol 3 No. 2, p 216. Dilihat 12 Agustus 2012.
- Budianto, F. 2014. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap Komitmen organisasional karyawan pada bagian produksi PT. Sumber kencana di bojonegoro. Universitas Kristen Perta.
- Bangun,Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan keduapuluh tiga. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemitro, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sucipto, Dani Cecep. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. 2009. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: CV Sagung Seto.
- Siagian, Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, E., Utomo, H. 2016. “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *Among Makarti* Vol 9 No (17): 39-59.
- Wijayaningsih, Ratih. 2012. Pengertian Semangat Kerja dan Unsur-Unsur Semangat Kerja. Dilihat 30 Oktober 2012.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.