
PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. XL AXIATA MEDAN

Dewi Budhiartini, SE, M.Si, PhD

Universitas Amir Hamzah

budhidewi12@gmail.com

Abstrak

Peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan ditandai 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. Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT.XL AXIATA Medan. Untuk mengetahui hambatan yang dijumpai dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT.XL AXIATA Medan.

Kata kunci : K3, Kinerja Karyawan, PT. XL AXIATA

I. PENDAHULUAN

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 dilakukan 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. Pada PT.XL AXIATA 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.

II. KAJIAN PUSTAKA

Keselamatan dan kesehatan kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Keselamatan dan kesehatan kerja ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari keselamatan dan kesehatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Hal ini yang mendorong pentingnya rasa aman dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ditanamkan pada diri karyawan, bahkan perlu diberikan hukuman bagi karyawan yang tidak memakai alat-alat pengaman (seperti masker, sarung tangan, penutup mulut dan hidung) saat bekerja. Menurut Hasibuan (2001 : 179) “Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan”. Menurut Mangkuprawira & Hubeis (2007 : 130) “Faktor keselamatan kerja menjadi sangat penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya pada kinerja perusahaan”. Istilah kinerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi dan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi dan kinerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini upaya yang mudah menerapkannya bukan hanya karena penghasilan yang minim tetapi ada juga faktor-faktor lainnya yang menjadi kinerja karyawan menjadi menurun. Menurut Kusriyanto dalam Mangkunegara (2007 : 9) “Kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam)” Menurut Dessler (2006 : 322) penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya”. Kinerja adalah menampilkan suatu pekerjaan sebaik-baiknya atau melaksanakan suatu kewajiban tugas. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam perusahaan dan diukur dengan target yang telah direncanakan dengan hasil kerja yang akurat serta tepat untuk dapat memperoleh hasil yang semaksimal mungkin,

sehingga pekerjaan yang akan dilaksanakan harus benar-benar dilaksanakan sepenuhnya sebagai rasa tanggung jawab yang sebaik-baiknya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan berdasarkan tujuan yang diajukan adalah penelitian korelasi atau hubungan dimana penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel yaitu keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan kinerja karyawan dalam perusahaan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis memilih lokasi penelitian di PT. Excelcomindo Pratama Medan yang beralamat di Jl. Diponegoro No. 5 Medan Sumatera Utara Indonesia. Penelitian dilakukan dari Bulan Mei 2021 sampai dengan Juli 2021.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. XL AXIATA Medan memiliki jumlah populasi sebanyak 196 orang. Menurut pendapat Arikunto (2004:20) yang menyatakan bahwa: “Untuk sekedar ancar-ancar maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi“. Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan contoh dalam suatu penelitian. Berdasarkan keterangan di atas, maka sampel yang diambil sebanyak 25 % dari jumlah populasi yaitu sebanyak 35 orang. Diambil dengan

cara *Simple Random Sampling*. Dengan demikian penelitian ini dimaksudkan untuk menarik generalisasi populasi, dengan kata lain mampu menggambarkan populasi secara *representative*.

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.

Sumber data penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dengan cara penelitian langsung ke perusahaan, dengan melakukan wawancara pada Bagian *Secretary* RSO dan dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuisisioner) kepada responden.

Ada beberapa alat bantu (instrumen) 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, yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan berstruktur kepada responden yang dijadikan sebagai sampel, dimana responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

IV. DISCUSSION

Berkembangnya perusahaan tidak terlepas dari peran serta pegawai sebagai komponen utama yang menggerakkan kegiatan operasional perusahaan. sebagai bagian yang memiliki pengaruh besar terhadap perusahaan, pegawai memiliki kebutuhan-kebutuhan tertentu yang dapat menunjang aktivitas mereka sehari-hari, tentunya kebutuhan tersebut sedikit banyaknya turut mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Untuk itu perusahaan harus memiliki kepekaan terhadap pegawainya, sehingga mampu menanggung apa yang dibutuhkan oleh pegawainya baik dari segi material maupun dari segi

non material, sehingga pegawai akan merasa senang mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

Agar kinerja dan produktivitas kerja pegawai dapat terlaksana sesuai dengan perusahaan perlu adanya upaya-upaya kearah perbaikan kinerja karyawan dari sebelumnya. Adapun upaya-upaya yang dilakukan PT.XL AXIATA Medan dalam menunjang peningkatan kinerja karyawannya adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan memperhatikan kebutuhan pegawai dari segi income/pendapatan yaitu
 1. Pemberian gaji/bonus kepada pegawai sesuai dengan tingkat kemampuan dan jabatan masing-masing serta disesuaikan pula dengan kondisi perusahaan
 2. PT.XL AXIATA Medan juga memberikan insentif kepada para pegawai, agar mereka lebih bersemangat dalam bekerja
 3. Pemberian tunjangan hidup yaitu berkaitan dengan tunjangan kesehatan, perumahan, angkutan, tunjangan kematian dan sebagainya, yang merupakan kebutuhan sosial insentive pegawai
- b. Perhatian perusahaan terhadap kebutuhan-kebutuhan formal yang ada diperusahaan seperti:
 1. Kebutuhan akan tata kerja/pengaturan kerja yang lebih efisien seperti mengurangi sistematika birokrasi agar lebih efektif dan efisien didalam pelaksanaan kerja pegawai
 2. Kebutuhan akan aktualisasi dari pegawai seperti kepercayaan dari perusahaan terhadap pegawai dalam wewenang kerjanya, perusahaan memberikan cakupan kerja yang jelas serta diberinya kesempatan menuangkan ide, pendapat yang berkaitan dengan bidang kerja serta jabatan tersebut.
 3. Kebutuhan akan sistematika pengaturan kerja serta waktu kerja yang terarah, teratur dan menerapkan aturan-aturan disiplin kerja yang

ketat sehingga pegawai merasa memiliki kewajiban kerja yang tinggi.

c. PT.XL AXIATA Medan memberikan motivasi dalam bentuk penghargaan kepada para karyawan yang mempunyai prestasi lebih baik dari sebelumnya penghargaan tersebut dapat berupa piagam, piala, pujian. Diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1). PT.XL AXIATA Medan memberikan motivasi dalam bentuk penghargaan kepada para karyawan yang mempunyai prestasi lebih baik dari sebelumnya penghargaan tersebut dapat berupa piagam, pujian dan diikut sertakan dalam pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.
- 2). PT.XL AXIATA Medan juga memberikan insentif kepada para karyawan, agar mereka lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja mereka meningkat sesuai dengan harapan perusahaan.
- 3). Memperhatikan kesehatan karyawan, dengan adanya perhatian tentang kesehatan maka diharapkan para karyawan bersemangat dalam bekerja sehingga kemampuan dan kinerja mereka meningkat sesuai dengan harapan
- 4). Memperhatikan keluhan-keluhan karyawan. Merupakan salah satu upaya rutin yang dilakukan oleh perusahaan sehingga para karyawan dapat menyampaikan seluruh keluhan yang dialami sehingga perusahaan mengetahui dan mencari solusi terbaik untuk penyelesaiannya
- 5). Di ikut sertakan dalam pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan baik di dalam negeri ataupun di luar negeri. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga kinerja mereka meningkat sesuai dengan harapan perusahaan.
- 6). Pemberian kenaikan tingkat (*Grade*), untuk meningkatkan produktivitas perusahaan memberikan motivasi dalam bentuk kenaikan tingkat (*Grade*) yang merupakan suatu penghargaan dari perusahaan

kepada para pegawai yang memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

- 7). Sebagai salah satu pemotivasi bagi para pegawai mereka diikuti sertakan promosi jabatan yang diadakan oleh perusahaan. Promosi kesetiap jenjang karir yang lebih tinggi pada jalur karir spesialis/manajerial.
 - 8). Penciptaan lingkungan / iklim kerja, serta komunikasi dua arah merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh perusahaan agar para karyawan bersemangat dalam bekerja sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai dengan rencana.
 - 9). Memberi kesempatan kepada para karyawan untuk mengikuti pola karier pegawai yang ada dalam perusahaan. Kesempatan pengembangan yang diberikan oleh para pegawai berdasarkan kompetensi sangat diperhatikan oleh perusahaan, sebab ini merupakan salah satu motivasi bagi para pegawai untuk mengikuti jenjang karir, dan bagi perusahaan merupakan salah satu upaya mencapai tujuan perusahaan serta untuk mewujudkan sumber daya manusia yang unggul.
- d. Memberi kesempatan kepada para pegawai untuk mengikuti pola karier pegawai yang ada dalam perusahaan. Kesempatan pengembangan yang diberikan oleh para pegawai berdasarkan kompetensi sangat diperhatikan oleh perusahaan, sebab ini merupakan salah satu motivasi bagi para pegawai untuk mengikuti jenjang karir, dan bagi perusahaan merupakan salah satu upaya mencapai tujuan perusahaan serta untuk mewujudkan sumber daya manusia PT.XL AXIATA Medan sebagai pusat keunggulan.

V. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisa diatas dapat diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan terhadap peningkatan kinerja karyawan diharapkan 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. Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi para karyawan yang melanggar peraturan yang dibuat, bukan hanya sanksi saja agar para karyawan tidak melakukan pelanggaran lagi.

REFERENCES

Anwar Prabu Mangkunegara (2007) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)*, Edisi Ketiga, Bandung, PT. Refika Aditama.

Calcio (2002) *Riset Methods For Bussiness: Askill Buliding Approach*, New York Second Edition, Jhon Wiley & Son Inc.

Gary Dessler (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Edisi Kesepuluh, Jakarta, PT. Indeks.

Hasibuan, Malayu S.P. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta CV. Haji Mas Agung.

Robert L Mathis & John. H. Jacson (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Buku 2 Edisi Pertama, Jakarta, Salemba

Sjafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bogor, Ghalia Indonesia.

Sugiyono (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke Empat, Edisi Revisi Bandung : Alfabeta.

T. Hani Handoko (2002), *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua Cetakan Kesepuluh Yogyakarta; Liberty.
