

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3), LINGKUNGAN KERJA SERTA KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI CV. SIDO GANGSAR**

Risma Dwi Novitasari
rismadwin16@gmail.com
Universitas
Muhammadiyah Jember

Nursaidah
nursaidah@unmuhjember.ac.id
Universitas
Muhammadiyah Jember

Wenny Murtaliningtyas
wennymurtaliningtyas@unmuhjember.ac.id
Universitas
Muhammadiyah Jember

Abstract

Perusahaan diciptakan untuk bertahan, berkembang dan menghasilkan laba. Untuk mencapai tujuan tersebut, pihak perusahaan perlu mengoptimalkan faktor-faktor yang ada dalam kegiatan produksinya, seperti sumber daya manusia, sumber daya alam dan modal serta faktor produksi lainnya. Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan ketika berusaha bersaing dengan perusahaan lain. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja serta komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai CV. Sido Gangsar. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 36 orang yang sesuai dengan populasi pegawai lapangan CV. Sido Gangsar. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja serta komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 65,7%. Hasil uji t menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Sido Gangsar. Lingkungan kerja dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Sido Gangsar.

Keyword : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja, komitmen organisasional, kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Perusahaan diciptakan untuk bertahan, berkembang dan menghasilkan laba. Untuk mencapai tujuan tersebut, pihak perusahaan perlu mengoptimalkan faktor-faktor yang ada dalam kegiatan produksinya, seperti sumber daya manusia, sumber daya alam dan modal serta faktor produksi lainnya. Faktor sumber daya manusia

merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan ketika berusaha bersaing dengan perusahaan lain.

Untuk efisiensi perusahaan, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik yang memperhatikan hal-hal mendasar dari perusahaan dengan mempertimbangkan aspek Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) yang dapat menjadikan pegawai

lebih aman dalam melaksanakan pekerjaannya. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di suatu instansi atau perusahaan yang berlokasi di dalam proyek dalam mengelola suatu produk (Jayaputra & Sriathi, 2020). Dengan demikian, K3 dapat menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai, agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam UU Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja disebutkan bahwa, setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

Lingkungan kerja juga dapat menjadikan pegawai lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan. Sehingga manajemen sumber daya manusia akan menjadi lebih baik dan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang diberikan oleh atasan seperti halnya lingkungan yang nyaman dalam kantor maupun yang berada di luar ruangan, rekan kerja dan lingkungan kerja yang bersih (Jayaputra & Sriathi, 2020).

Selain K3 dan lingkungan kerja, komitmen organisasional juga merupakan hal yang sangat penting dalam mengelola msdm di instansi atau perusahaan. Komitmen organisasional yang baik akan menciptakan loyalitas yang dapat

mendukung kinerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan untuk lembaga atau perusahaan (Jayaputra & Sriathi, 2020).

Kinerja pegawai dapat menjadi tolak ukur pada sebuah perusahaan dapat berkembang dengan baik dan mengalami kemajuan kedepannya, sehingga dapat mengetahui dampak kinerja pegawai dalam mengerjakan tugasnya yang berpengaruh pada kemajuan perusahaan tersebut (Jayaputra & Sriathi, 2020).

Pemelitian ini dilakukan karena permasalahan yang ada pada CV. Sido Gangsar yaitu kecelakaan kerja yang terjadi di CV. Sido Gangsar yaitu ada beberapa pegawai yang terkena las saat menggunakan mesin untuk mengolah padi menjadi beras hal tersebut dapat terjadi dikarenakan kurang lengkapnya alat pelindung diri yang diberikan dan tidak memenuhi standar. Dikarenakan pekerjaan yang hampir setiap hari terkena debu, maka ada pegawai yang batuk dikarenakan tidak memakai masker dan pihak CV. Sido Gangsar sendiri tidak menyediakan atau mewajibkan para pegawai menggunakan masker, dengan alasan pegawai bekerja pada pekerjaan berat dan takut tidak kuat dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja non fisik di CV. Sido Gangsar tidak ada kegiatan rutinan mengaji pada setiap satu minggu sekali atau satu bulan sekali yang dilakukan pada CV. Sido Gangsar. Lingkungan kerja berupa fisik pada CV. Sido Gangsar meliputi penataan ruangan pada tempat sekretaris yang terlalu sempit dan pencahayaan yang kurang di tempat gudang beras, itu membuat pegawai

bekerja kurang nyaman. Tempat beristirahat dan melakukan ibadah untuk pegawai di dalam CV. Sido Gangsar telah disediakan meskipun hanya berupa mushola kecil. Komitmen organisasional pada CV. Sido Gangsar masih rendah. Karena beberapa pegawai tidak memiliki perasaan untuk wajib berada dalam organisasi, dikarenakan tidak adanya persyaratan tertulis disaat menerima pegawai, hanya saja persyaratan berupa lisan yang diberikan oleh atasan dengan uji coba yang dilakukan minimal 3 bulan pada pegawai baru.

2. KERANGKA TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan, sedangkan kesehatan kerja yaitu terhindarnya dari penyakit yang mungkin akan timbul setelah memulai pekerjaannya menurut Silalahi dan Rumandong (Sinambela, 2016).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Enny, 2019).

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Dan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Budiasa, I. K., 2021).

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Yuniarti et al., 2021). Sementara komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan

alasan apapun (Yusuf & Syarif, 2017).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (employee performance) oleh para ahli sering juga disebut prestasi kerja (job performance atau work performance) karena kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkannya. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu Hasibuan dalam (Parashakti & Putriawati, 2020).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner atau angket yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013). Dengan menggunakan skala likert dalam teknik pengukuran data yang dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh pegawai CV Sido Gangsar yang bertempat di Desa Lojejer. Penelitian ini respondennya menggunakan seluruh pegawai yang ada di CV Sido Gangsar dengan total keseluruhan pegawai berjumlah 36 responden.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel dilakukan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan kerangka konsep dan hipotesis penelitian adalah analisis linier berganda dengan diawali dengan pengujian validitas, reliabilitas dan asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas serta heteroskedastitas. Metode analisis regresi linier berganda, uji hipotesis yang dinilai dari uji t dan Koefisien Determinasi (R²). Metode analisis ini digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS (Statistical Package for Social Science).

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas atau bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau

memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2016). Dengan model analisis regresi linier berganda yang dimaksud adalah sebagai persamaan berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil regresi linier berganda yaitu $Y = 11,678 + 0,062X_1 + 0,448X_2 + 0,111X_3$ menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu sebesar 1,125. Sementara nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,037, maka $t_{hitung} 1,125 < t_{tabel} 2,037$ dengan nilai signifikan $0,269 > 0,05$, nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar $t_{hitung} 2,153 > t_{tabel} 2,037$. dengan nilai signifikan $0,039 < 0,05$, nilai t_{hitung} untuk variabel Komitmen Organisasional sebesar $t_{hitung} 2,729 > t_{tabel} 2,037$ dengan nilai signifikan $0,010 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) H1 ditolak dan Ho diterima atau tidak signifikan. Sedangkan untuk variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional H1 diterima dan Ho ditolak atau signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien determinasi atau R^2 menunjukkan nilai sebesar 0,657 dari hasil tersebut dibentuk menjadi persentase dengan dikalikan 100% berarti seluruh variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional) mempunyai kontribusi sebesar 65,7% artinya mempunyai pengaruh cukup kuat terhadap variabel terikat (Keputusan ekspansi) dan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian.

Saran

Hasil Penelitian ini untuk menambah ilmu dan pengetahuan mengenai pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.

Dan sebagai bahan masukan CV. Sido Gangsar berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja serta Komitmen Organisasional, maka terdapat beberapa saran yang diberikan kepada CV. Sido Gangsar yaitu :

- a. Untuk variabel terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan meningkatkan taraf kesehatan kerja untuk menjaga kesehatan pegawai lebih khususnya dengan pengecekan secara berkala dan pemberian BPJS. Dan untuk keselamatan kerja selalu memperhatikan ketersediaan alat pelindung kerja seperti sarung tangan.

- b. Untuk variabel terkait lingkungan kerja selalu memperhatikan hubungan antar pegawai dengan pimpinan dan hubungan antar pegawai saat berkomunikasi.
- c. Untuk variabel terkait komitmen organisasional dengan memberikan syarat tertulis untuk pekerja yang akan masuk di CV Sido Gangsar.

Sugiyono, P. D. (2013). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D.

Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, muhammad ardi nupi, & Riswandi, P. (2021). Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi. In Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka.

References

Budiasa, I. K. (2021). beban kerja dan kinerja sumber daya manusia.

Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Jayaputra, K. H., & Sriathi, A. A. A. (2020). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. 9(7), 2642–2662.

Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/JIMT>

Sinambela, prof. dr. L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja.