

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3), LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. WIJAYA KARYA Tbk PEKANBARU**

Oleh :

Dwiky Syahputera

Pembimbing : Machasin dan Kurniawaty Fitri

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

e-mail : dwiky.syahputera@gmail.com

*Influence Of Program Safety And Health Of Job (K3), Environmental Of Job And
Discipline To Performance Employees At
Pt. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru*

ABSTRACT

This research is conducted at PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru which is have address in Jl. General of Sudirman, Pekanbaru. Amount of sampel in this research is counted 85 people or totalize the overall of population. Intake of sampel relied on census method. While to analyse data, writer use doubled linear regression method constructively peripheral of SPSS Version 17.0. Pursuant to result of test of F known that f value count 15.172, bigger than F of is tables of 3.240 with storey, level of Sig equal to $0.000 < 0.05$ meaning H_0 refused and Is ha accepted. This matter indicate that Safety variable and health of activity (K3), environmental of discipline and activity by together have an effect on signifikan to employees performance at PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru. Pursuant to result of test of known that that Safety variable and health of activity (K3), environmental of discipline and activity by parsial have an effect on signifikan to employees performance at PT. Wijaya Masterpiece of Tbk Pekanbaru. Contribution influence of Safety variable and health of activity (K3), environmental of discipline and activity to employees performance at PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru equal to 53,6 %, while the rest 46.4 % influenced by other variable which do not check in this research.

Keyword : Performance, Safety and Health, Environmental, Discipline.

PENDAHULUAN

Salah satu dampak dari persaingan era globalisasi saat ini adalah mendorong manusia untuk bekerja dengan kinerja yang lebih baik. Hal ini dikarenakan persaingan

dibidang ekonomi akan sangat menuntut setiap individu baik dari kalangan manapun untuk bisa mengembangkan kemampuan diri yang dimilikinya seperti kemampuan diri, kreativitas, pemikiran, watak, dan emosional

Dalam melakukan suatu pekerjaan di sebuah perusahaanpun demikian. Setiap karyawan tentu juga dituntut agar bisa seefektif mungkin dan seefisien mungkin dalam bertindak ataupun mengambil keputusan. Hal ini dikarenakan hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan yang kesemuanya itu akan memperlihatkan bagaimana cara profesional kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Pencapaian peningkatan kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari setiap penyelesaian pekerjaan yang dilakukan. Jika seorang karyawan mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan dengan baik dengan dibarengi oleh *attitude* yang baik pula seperti tingkat absensi maka karyawan tersebut dianggap memiliki kinerja yang maksimal.

Disinilah beberapa hal yang akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dimana dibutuhkan adanya motivasi yang tinggi dari pimpinan dan dari lingkungan tempatnya bekerja serta dibarengi dengan dasar kemampuan yang dimiliki karyawan.

Salah satu indikator kinerja adalah adanya kemampuan teknis dan kemampuan *konseptual* serta kemampuan interpersonal karyawan untuk bekerja sama dengan baik sehingga pekerjaan yang dikerjakan secara bersama-sama dapat diselesaikan dengan baik. Ini artinya kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan baik merupakan salah satu cerminan yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengukur tingkat kinerja karyawan seperti yang terjadi pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru.

PT. Wijaya Karya (Persero), Tbk Pekanbaru adalah perusahaan

yang bergerak dalam jasa konstruksi. Sebagai perusahaan jasa konstruksi, waktu dari penawaran produk sampai proyek mulai dilaksanakan terhitung relatif cukup lama, namun karena perusahaan ini merupakan perusahaan yang berskala nasional sehingga waktu untuk menganggur tidak ada.

Untuk melihat kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan penyelesaian proyek yang sudah dijadwalkan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Pengerjaan
Proyek Pada PT. Wijaya Karya
(Persero) Tbk Pekanbaru

Tahun	Jumlah Proyek	Target Penyelesaian Seluruh Proyek (Hari Kerja)	Realisasi Penyelesaian Seluruh Proyek (Hari Kerja)
2009	7	700	805
2010	9	900	1.107
2011	6	630	840
2012	8	880	1.088
2013	9	1.035	1.329

Sumber: PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru Tahun 2013.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa selama lima tahun terakhir tingkat penyelesaian proyek perusahaan tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan belum mampu untuk bekerja sama dengan baik.

Selain dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan kemampuan konseptual karyawan serta kemampuan interpersonal karyawan, kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa

indikator lainnya seperti mampu bekerja sama dan adanya motivasi kerja karyawan. Namun berdasarkan hasil pra survey yang penulis lakukan ternyata masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mampu untuk bekerja sama dengan baik terhadap sesama team kerja sehingga sulit bagi perusahaan untuk dapat merealisasikan target penyelesaian proyek. Hal ini juga dipengaruhi oleh masih rendahnya motivasi kerja karyawan yang kemudian juga berdampak pada pelaksanaan proyek kerja karyawan.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target atau sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Hal ini akan dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta memberikan kenyamanan terhadap lingkungan kerja karyawan dan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

Salah satu indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah frekuensi terjadinya kecelakaan kerja dan adanya tingkat stress yang tinggi serta kehidupan kerja yang berkualitas rendah (**Rivai, 2009 : 411-412**). Kondisi ini kemudian menyebabkan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurun, sehingga tingkat kecelakaan baik itu kecelakaan ringan, berat bahkan meninggal dunia akibat kecelakaan bisa sering terjadi.

Fenomena yang terjadi di perusahaan adalah minimnya alat-alat perlindungan kerja karyawan sehingga menyebabkan tingkat kecelakaan kerja

masih tinggi dan bahkan hingga menyebabkan karyawan meninggal dunia.

Berdasarkan data kecelakaan kerja yang terjadi pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2009 jumlah kecelakaan kerja sebanyak 16 kali, kemudian pada tahun 2010 jumlah kecelakaan kerja sebanyak 17 kali, selanjutnya pada tahun 2011 jumlah kecelakaan kerja naik menjadi 20 kali. Pada tahun 2012 jumlah kecelakaan kerja naik lagi menjadi 27 kali atau sebesar 33,8 % dan pada tahun 2013 jumlah kecelakaan kerja sebanyak 35 kali, .

Jenis kecelakaan kerja yang terjadi pada perusahaan sendiri terdiri dari kecelakaan ringan, berat dan meninggal dunia. Kecelakaan ringan adalah karyawan yang mengalami kecelakaan dapat ditangani langsung oleh P3K yang ada diperusahaan atau berobat ke klinik terdekat dengan menggunakan kartu BPJS. Umumnya biaya yang dikeluarkan juga masih kecil dan tidak memerlukan pelayanan rawat inap seperti karena faktor operasi maupun luka berat. Kecelakaan berat adalah karyawan yang mengalami kecelakaan yang cukup parah dan tidak bisa ditangani oleh P3K dan korban langsung dibawa kerumah sakit untuk mendapatkan perawatan. Umumnya karyawan harus rawat inap dengan jumlah biaya yang cukup besar dan harus menggunakan asuransi jiwa.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja (**Nitisemito, 2004 :109**). Salah satu indikator dari lingkungan kerja adalah permasalahan tata letak pada ruang gerak, kebersihan lingkungan. Berdasarkan hasil pra

survey yang penulis lakukan diketahui bahwa kondisi tata letak (layout) khususnya untuk peralatan dan perlengkapan kerja kurang tersusun dengan baik, sehingga menyebabkan ruang gerak kerja karyawan terbatas, sehingga perlu adanya evaluasi kembali khususnya mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan tata letak (layout) peralatan dan perlengkapan kerja.

Kemudian hasil pra survey menemukan kondisi bahwa kondisi tingkat kebersihan lingkungan kerja yang kurang terjaga dengan baik tingkat kebersihannya. Sedangkan berdasarkan hasil pra survey yang penulis lakukan juga diketahui bahwa tingkat kecelakaan kerja yang terjadi masih tinggi seperti yang disajikan dalam tabel 1.2 di atas.

Selain dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh kedisiplinan (Nitisemito, 2004 :109). Salah satu indikator dari kedisiplinan adalah kepatuhan pada peraturan.

Berdasarkan data penelitian diketahui bahwa sebanyak 7 orang atau sebesar 70,0 % karyawan menyatakan bahwa Masih rendahnya kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan seperti pelanggaran Standar Operasional Perusahaan, sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan, selanjutnya sebanyak 3 orang atau sebesar 30 % karyawan menyatakan Masih tingginya pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan karyawan seperti pelanggaran ringan, sedang, berat dan bahkan hingga menyebabkan karyawan di berhentikan (PHK), begitu pula seterusnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan masih rendah.

Rumusan masalah

1. Apakah Program Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru ?
2. Apakah Program Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru ?
3. Apakah Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru ?
4. Apakah kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Program Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh Program Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja

Menurut **Rivai (2009 : 309)** kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Simamora (2004 : 338) menyatakan bahwakinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Siagian (2003 : 166) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan. Seperti yang telah disebutkan diatas bahwa kinerja merupakan suatu hal penting,dimana jika kinerja baik maka suatu kegiatan akan berjalan dengan baik pula.

Pengukuran kinerja juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi yang dapat digunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu (**Dharma, 2003**).

Adapun indikator dari kinerja menurut **Rivai (2009 : 325)** adalah :

- a. Kemampuan teknis
- b. Kemampuan konseptual
- c. Kemampuan interpersonal
- d. Bekerja sama dengan baik
- e. Motivasi karyawan

Menurut William B. Castetter ada tiga faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu (**Sedarmayanti. 2005: 52**).

- a. Kemampuan

Kemampuan merupakan kesanggupan seorang atau individu

untuk melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepadanya.

- b. Motivasi

Adalah sebagai suatu kecendrungan untuk beraktifitas, fdimulai dari dorongan diri dan diakhiri dengan penyesuain diri dikatakan untuk memuaskan motif.

- c. Pendidikan

Merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan nyaman sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang ada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja. Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan ditempat kerja. Sedangkan kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik dan mental.

Menurut **Mangkunegara (2003 : 161)** keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi

yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan kerja merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang telah ditentukan, lingkungan kerja dapat menyebabkan atau membuat stress emosi dan gangguan fisik.

Dari definisi diatas jelas bahwa pengertian kecelakaan kerja tidak hanya terbatas pada insiden-insiden yang menyangkut terjadinya luka-luka saja, tetapi juga meliputi kerugian fisik dan material sebab-sebab terjadi kecelakaan tersebut. Kecelakaan akan selalu disertai kerugian material maupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat dan bahkan ada yang tewas, oleh karena itu sebelum terjadi kecelakaan, perlu dilakukan tindakan-tindakan pencegahan atau keselamatan.

Kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak direncanakan dan tidak diharapkan bukannya suatu peristiwa kebetulan saja, tetapi ada sebab-sebabnya. Sebab itu perlu diketahui dengan jelas agar usaha keselamatan dan pencegahan dapat diambil, sehingga kecelakaan tidak terulang kembali dan kerugian akibat kecelakaan dapat dihindarkan. Kecelakaan ini terjadi karena kondisi yang tidak aman.

Kelalaian sebagai penyebab kecelakaan merupakan nilai tersendiri dari teknik keselamatan. Diantara kondisi yang kurang aman salah satu adalah pencahayaan, ventilasi yang memasukan debu dan gas, lay-out yang berbahaya ditempatkan dengan pekerja, pelindungan mesin yang tidak sebanding, peralatan yang rusak, peralatan pelidung yang tidak

memadai seperti : helm, dan gudang yang kurang baik.

Adapun indikator dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Rivai(2005 : 411-412) adalah sebagai berikut:

- a. Kecelakaan kerja
- b. Stres pekerjaan
- c. Kehidupan kerja yang berkualitas rendah
- d. Alat-alat perlindungan kerja
- e. Kondisi ruang kerja
- f. Penggunaan peralatan kerja

Para ahli banyak yang menduga bahwa 4 dari 5 kecelakaan yang terjadi penyebabnya adalah manusia, karenanya program keselamatan kerja harus banyak memusatkan pada aspek teknisnya. Sedangkan menurut (Manuaba, 2004:164) menyatakan bahwa penyebab-penyebab kecelakaan kerja adalah :

- a. Perbuatan manusia yang tidak aman
 - 1) Melaksanakan pekerjaan tanpa wewenang atau yang berwenang gagal mengamankan atau memperingatkan seseorang
 - 2) Menjalankan alat-alat mesin diluar batas aman
 - 3) Menyebabkan alat-alat keselamatan kerja tidak bekerja
 - 4) Cara angkat,angkut menempatkan barang dan menyimpan yang kurang baik /tidak aman
 - 5) Memakai sikap/posisi tubuh yang kurang baik/tidak aman
 - 6) Bekerja dengan alat/mesin bergerak atau berbahaya
 - 7) Melakukan tindakan mengacau, menyalahgunakan, melampaui batas.
- b. Kondisi fisik dan mekanis yang tidak aman
 - 1) Alat pengaman yang kurang/ tidak bekerja

- 2) Tidak ada pengaman
- 3) Adanya kondisi tidak aman
- 4) Design yang kurang baik
- 5) Pengaturan proses kerja yang berbahaya atau mengandung resiko seperti : badan terlalu berat, jalan yang sempit/tidak teratur
- 6) Penerangan, ventilasi kurang baik

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar kita baik berupa barang berwujud atau tidak berwujud yang berpengaruh terhadap diri seseorang yang ada di lingkungan tersebut. Lingkungan kerja bisa berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial.

Menurut **Simanjuntak (2005 : 39)** lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Nitisemito (2004 : 109) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik (**Siagian, 2005:139**).

Sedangkan **Nawawi (2005)** mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan insentif material dan non material (psikis). Untuk itu perlu dilakukan usaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersifat material dan non material.

Lingkungan kerja merupakan keadaan dimana seseorang bekerja yang meliputi perlengkapan dan

fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) maupun lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan menurut **Sarwono (2004 : 47)** yaitu :

- a. Perlengkapan dan fasilitas
- b. Suasana kerja (*non physical working environment*)
- c. Lingkungan tempat kerja (*physical working environment*)

Menurut **Nitisemito (2004 : 110)** dikemukakan bahwa beberapa faktor fisik (material) yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu pewarnaan, kebersihan, penerangan, ventilasi udara, musik, keamanan dan kebisingan.

Menurut **Simanjuntak (2005 : 39)**, adapun indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan ruangan
- b. Sirkulasi udara
- c. Kebisingan
- d. Ruang gerak
- e. Kebersihan lingkungan kerja
- f. Keselamatan kerja

4. Kedisiplinan

Peraturan yang dibuat adalah untuk ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh karyawan adalah dimaksudkan agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dengan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim

kerja dalam sebuah organisasi. **(Simamora, 2004 : 746).**

Dari beberapa pengertian disiplin di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sarana penting untuk pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya membutuhkan disiplin dari segenap organisasinya.

Untuk melaksanakan pembinaan kedisiplinan kerja karyawan, terlebih dahulu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan itu sendiri.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi diantaranya adalah **(Hasibuan, 2004 : 214) :**

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Dengan kata lain *The right man in the right place and the right man in the right job*.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan keteladanan kepemimpinan yang baik maka kedisiplinan kerja karyawan akan ikut baik. Untuk itu pimpinan harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahannya juga dapat melaksanakan disiplin yang baik.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Karena

balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan pada pekerjaannya, maka disiplin akan terlaksana.

4) Keadilan

Keadilan akan ikut mendorong terwujudnya disiplin karyawan. Karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlukan sama dengan manusia lain.

5) Waskat

Wakat (pengawasan melekat). Dengan waskat seorang pimpinan dapat mengetahui langsung kedisiplinan kerja sehingga pimpinan dapat menilai kondisi setiap karyawan. Selain mengawasi disiplin kerja karyawan waskat juga mencari sistem kerja yang efektif untuk mewujudkan tentang organisasi dan karyawan.

6) Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan, karena dengan sanksi hukum yang berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi sehingga perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi.

8) Hubungan kemanusiaan

Menciptakan hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dan berhubungan dalam menegakan disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan **(Nitisemito, 2004 : 42)** antara lain:

a. Kedisiplinan dan kesejahteraan

Untuk menegakan kedisiplinan perlu keseimbangan tingkat kesejahteraan yang cukup. Tingkat kesejahteraan yang dimaksud adalah besarnya upah yang mereka terima, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dengan layak.

b. Kedisiplinan dan ancaman

Selain peningkatan kesejahteraan, untuk menegakan kedisiplinan perlu adanya penegasan bagi mereka yang melakukan indisipliner.

c. Ketegasan dalam pelaksanaan kedisiplinan perlu dijaga

Dengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman hukum yang bersifat mendidik, kita dapat mengharapkan kedisiplinan karyawan akan dapat ditingkatkan.

C. Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja

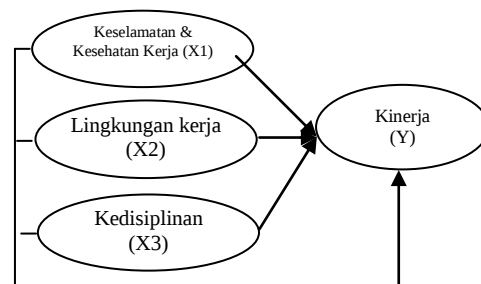
Nitisemito (2004 :109) menjelaskan bahwa yang menjelaskan bahwa faktor Keselamatan & Kesehatan Kerja dan lingkungan kerja serta tingkat kedisiplinan karyawan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Ini artinya jika perusahaan mampu memberikan jaminan Keselamatan & Kesehatan Kerja terhadap karyawannya maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat, begitu juga dengan kondisi lingkungan kerja dan tingkat kedisiplinan kerja karyawan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit. Akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja

serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.

Gambar 1

Kerangka pemikiran



Sumber : Payaman Simanjuntak dalam Taliziduhu (2012:44)
METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian menggunakan

1. Wawancara
2. Kuesioner

Dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden sebagai subjek penelitian mengenai variabel-variabel yang akan diukur, yaitu karyawan Bagian Produksi yang berada pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru. Populasi adalah karyawan PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru untuk tahun 2013 yang berjumlah 85 orang sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 karyawan.

Penelitian ini menggunakan model persamaan regresi linear berganda yaitu:

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

Dimana:

Y = Kinerja

A = Konstanta
 b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi
 X₁ = Kesehatan & Keselamatan Kerja (K3)
 X₂ = Lingkungan Kerja
 X₃ = Kedisiplinan
 E = Tingkat kesalahan (error)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk membuktikan adanya pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan maka dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik analisis linear berganda dengan bantuan perangkat SPSS Versi 17.0. adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	10.770	3.171	
Kesehatan dan keselamatan kerja	.144	.149	.147
Lingkungan Kerja	.138	.108	.143
Kedisiplinan	.230	.140	.237

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel rekapitulasi regresi linear berganda di atas, maka

diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 10.770 + 0.144 X_1 + 0.138X_2 + 0.230X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika diasumsikan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kedisiplinan adalah konstan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru sebesar 10.770 poin. Nilai ini bisa berasal dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kedisiplinan yang terjadi di perusahaan.
2. Jika diasumsikan variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (konstan) sementara terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja dan kedisiplinan sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru sebesar 0.144 poin. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi perubahan pada salah satu variabel, maka akan mempengaruhi nilai variabel lainnya.
3. Jika diasumsikan variabel lingkungan kerja (konstan) sementara terjadi peningkatan pada variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kedisiplinan sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru sebesar 0.138 poin. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi perubahan pada salah satu variabel, maka akan mempengaruhi nilai variabel lainnya.

4. Jika diasumsikan variabel kedisiplinan (konstan) sementara terjadi peningkatan pada variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru sebesar 0.230 poin. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi perubahan pada salah satu variabel, maka akan mempengaruhi nilai variabel lainnya.

Uji F

Rekapitulasi Hasil Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	109.819	3	36.606	15.172	.000 ^a
Residual	573.357	81	7.078		
Total	683.176	84			

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Kesehatan dan keselamatan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} 15.172, lebih besar dari F_{tabel} 3.240 dengan tingkat Sig sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru.

Uji Parsial (Uji t)

Rekapitulasi Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.770	3.171		5.396	.001
Keselamatan dan kesehatan kerja	.144	.149	.147	4.968	.008
Lingkungan Kerja	.138	.108	.143	4.277	.005
Kedisiplinan	.230	.140	.237	5.646	.000

a. Dependent

Variable:

Kinerja

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan bahwa:

1. Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan nilai t_{hitung} 4.968 lebih besar dari t_{tabel} 1,975 dengan nilai Sig sebesar $0.008 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini artinya variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru.
2. Variabel Lingkungan kerja dengan nilai t_{hitung} 4.277 lebih besar dari t_{tabel} 1,975 dengan nilai Sig sebesar $0.005 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini artinya variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawanpada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru.

3. Variabel Kedisiplinan dengan nilai t_{hitung} 5.646 lebih besar dari t_{tabel} 1,975 dengan nilai Sig sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini artinya variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawanpada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.732 ^a	.536	.570	2.66054	1.390

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Kesehatan dan keselamatan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0.708. Ini artinya korelasi antara variabel kemampuan dan fasilitas dengan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang kuat, karena nilai korelasinya sebesar 0.732 atau mendekati angka 1. Sedangkan nilai *R Square* dalam penelitian ini sebesar 0.536, kemudian nilai ini akan dirubah ke bentuk persen. Ini artinya persentase sumbangan pengaruh variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawanpada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru sebesar 53,6 %, sedangkan sisanya 46.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), indikator lingkungan kerja dan indikator kedisiplinan memberikan kontribusi yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawanpada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru. Ini artinya semakin baik kondisi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan, lingkungan kerja dan kedisiplinan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan kesimpulan penelitian Iwan Firnando (2011) yang menyimpulkan bahwa Program Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompindo Perkasa Jaya Probolinggo.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, maka diperlukan adanya peningkatan pemberian jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), menjaga dengan baik kondisi lingkungan kerja dari hal-hal yang dapat mengganggu kinerja karyawan dan meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan.

4. Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang terdiri dari kecelakaan kerja, stres pekerjaan, kehidupan kerja yang berkualitas rendah, alat-alat pelindung kerja, kondisi ruang kerja dan penggunaan peralatan kerja memberikan kontribusi yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru. Ini artinya semakin baik kondisi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan kesimpulan penelitian Wieke Yuni Christiani dkk (2007) yang menyimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Proyek Konstruksi.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dapat diambil kesimpulan bahwa peningkatan jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap karyawan akan sangat berdampak besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena perusahaan harus dapat meningkatkan pemberian jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kepada seluruh karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan tingkat kinerjanya dapat meningkat.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja yang terdiri dari penerangan ruangan, sirkulasi udara, kebisingan, ruang gerak, kebersihan lingkungan kerja dan keselamatan kerja memberikan kontribusi yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru. Ini artinya semakin baik

kondisi lingkungan kerja karyawan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan kesimpulan penelitian Nita Permata (2012) yang menyimpulkan bahwa bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan bagian konstruksi pada PT. Viraya Jaya Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena perusahaan harus dapat menjaga kondisi lingkungan kerja karyawan dengan baik seperti menjaga suhu udara, kondisi penerangan, kebersihan dan lain-lain agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan tingkat kinerjanya dapat meningkat.

6. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator kedisiplinan yang terdiri dari kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu, tingkat absensi dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memberikan kontribusi yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru. Ini artinya semakin baik kondisi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan kesimpulan penelitian Yuda Permata (2007) yang menyimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian konstruksi

pada PT. Purnama Industry Banda Aceh

1. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dapat diambil kesimpulan bahwa peningkatan tingkat kedisiplinan kerja akan sangat berdampak besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena perusahaan harus dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan agar tingkat kinerjanya dapat meningkat. Produktivitas Kerja Karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Pada bagian ini akan memberikan kesimpulan umum yang dapat ditarik berdasarkan pembahasan hasil penelitian pada bagian sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel *Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)*, *lingkungan kerja dan kedisiplinan* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru.
2. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini artinya variabel *Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru.
3. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini artinya variabel *Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru.

4. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini artinya variabel *Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Setiap karyawan disarankan agar dapat meningkatkan kemampuan teknis seperti mengikuti pelatihan dan training, sehingga kinerja dapat lebih baik lagi.
2. Perusahaan harus memperhatikan ketersediaan alat-alat perlindungan kerja seperti helm, sepatu, masker dan lain-lain agar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan dapat terlindungi dengan baik dan tingkat kinerja karyawan dapat meningkat.
3. Perusahaan harus memperhatikan kondisi kebersihan lingkungan kerja seperti tidak membuang sampah sembarangan, sehingga kondisi lingkungan kerja dapat terjaga dengan baik dan tingkat kinerja karyawan dapat meningkat.
4. Setiap karyawan harus memperhatikan dan menjaga tingkat absensi kerja dengan cara hadir tepat waktu dan disiplin dalam bekerja sehingga tingkat kinerja karyawan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikonto, Suhaini, 2006, *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta : PT. Raja Grafindo persada

- Abdul Khaliq, 2008, *Analisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan bagian konstruksi pada PT. Mulia Sentosa Jabodetabek*, Jurnal Ekonomi Bisnis, <http://google.com>.
- Amron, 2009, *Perilaku Organisasi*, Bandung : CV. Alfabeta.
- David, 2009, *Influence of Health and working safety, environmental of discipline and activity work to employees performance at PT. Indo Textil Denmark*, Jurnal Ekonomi Bisnis, <http://google.com>.
- Deni Fedriyan, 2009, *Environmental Influence of Activity and discipline To Performance Employees At LIMITED PARTNER*, CV. Stripe Holland Singapore, Jurnal Ekonomi Bisnis, <http://google.com>.
- Dessler, Gery, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Index, Kelompok Gramedia.
- Dharma, Surya, 2003, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Dina, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : CV. Mas Agung.
- Iwan Firnando, 2011, *Analisis Pengaruh Program Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan bagian konstruksi pada PT. Kompindo Perkasa Jaya Probolinggo*, Jurnal Ekonomi Bisnis, <http://google.com>.
- Kuncoro, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : CV. Mas Agung.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Alfabeta.
- Manuaba, 2004, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Manullang, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Moekijat, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV. Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari, 2005, *evaluasi dan Manajemen di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nita Permata ,2012, *Analisis Pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan bagian konstruksi pada PT. Viraya Jaya Sumatera Utara*, Jurnal Ekonomi Bisnis, <http://google.com>.