BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagikeberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakanaset hidup yang perlu diperhatikan secarakhusus olehperusahaan. Kenyataannya bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimilikiperusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upayapencapaian tujuan organisasi.

Pegawai sebagai sumberdaya yang dominan pada perusahaan merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Kinerja pegawai yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh oleh pegawai maka output yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya jika dikerjakan dengan suasana yang tidak kondusif akan menghasilkan output yang jauh dari memuaskan.

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah-masalah yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatannya sewaktu bekerja.Hal ini berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan

penyakit akibat kerja maupun lingkungan kerja. Masalah kesehatan dan keselamatan kerja ini telah lama menjadi perhatian pemerintah, pengusaha dan juga pihak-pihak yang terkait dalam sebuah lembaga atau perusahaan yang mempekerjakan manusia.

Pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kinerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja pegawai saat ini yang dilaksanakan oleh Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan adalah survei kepuasan masyarakat, tingkat waktu tanggap dan kualitas hasil kerja. Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan harus senantiasa meningkatkan keahlian dan keterampilan agar mampu menjalankan tugas, pokok dan fungsinya masing-masing dalam rangka pelayanan prima kepada masyarakat.

Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan atau yang sering disingkat Damkar atau PMK adalah lembaga yang terdiri dari orang atau pasukan yang bertugas memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya. Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan juga terkadang ditugaskan untuk memberi sosialisasi dan pendidikan kepada rakyat sipil tentang kebakaran dan cara menanggapinya.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 49 Tahun 2007 tentang pakaian Dinas Aparatur Pemadam Kebakaran, pada pasal 11 dijelaskan bahwa

pakaian kerja penyelamat terdiri atas baju penyelamat warna jingga lengan panjang, celana panjang warna jingga yang memiliki 4 buah lus besar dimana pada ujung lus sebelah depan memiliki dua tali ikatan, jaket penyelamat tahan panas warna jingga lengan panjang, celana panjang tahan panas dengan suspender, serta pakaian tahan api yang terdiri dari baju dan celana tahan api, sarung tangan, helm, dan sepatu tahan api.

Dalam memberikan jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan yang telah dilakukan agar para pegawai mendapatkan perlindungan keselamatan kerja diantaranya melalui BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). BPJS menyambut baik penerbitan peraturan pemerintah Republik Indonesia yang dimana BPJS dirubah dari PT. Jamsostek.

Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan merupakan salah satu Dinas yang sangat mengutamakan keselamatan kerja pegawainya. Contoh langkah kecil yang jelas terlihat dilakukan oleh Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan adalah penerapan peraturan secara tegas agar para pegawai berhati-hati dalam bekerja. Namun demikian dalam kenyataannya program terhadap keselamatan kerja tersebut belum berjalan secara maksimal.Hal tersebut dibuktikan dengan masih terjadinya pegawai yang mengalami kecelakaan kerja, kondisi tersebut membuktikan bahwa selain adanya kecerobohan para pegawai dalam beraktivitas juga dikarenakan sarana dan prasarana yang telah diberikan guna memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kurang memenuhi persyaratan.

Berikut daftar kecelakaan kerja pegawai dalam 3 tahun terakhir pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan :

Tabel 1.1
Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan
Jumlah Pegawai Yang Mengalami Kecelakaan Kerja
Tahun 2015-2017

NO	TAHUN	JUMLAH KECELAKAAN	JUMLAH KEBAKARAN	PERSENTASE (%)
1	2015	2	206	0,97
2	2016	3	246	1,21
3	2017	2	201	0,99

Sumber data : Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan

Berdasarkan data tabel 1.1 selama 3 tahun terakhir dapat dilihat bahwa masih menunjukkan kurangnya pengoptimalan terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja, sehingga menimbulkan peristiwa kecelakaan kerja masih terjadi. Kecelakaan kerja yang terjadi, yaitu jatuh dari mobil pemadam kebakaran, terkena pecahan kaca/beling, terkena sengatan listrik, dan tertimpa runtuhan bangunan. Kesalahan di dalam penggunaan peralatan, kurangnya perlengkapan alat pelindung tenaga kerja, serta keterampilan pegawai yang kurang memadai dapat menimbulkan bahaya yang besar. Dimana hal ini menyebabkan terganggunya proses kerja pegawai serta kinerja pegawai dapat menurun.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa untuk meningatkan kinerjanya, sumber daya manusia yang bekerja pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan membutuhkan jaminan atas kesehatan dan keselamatan kerja, mengingat bahwa pekerjaan yang mereka lakukan mengandung risiko yang dapat mengancam kesehatan dan keselamatannya.Penerapan Program

Kesehatandan Keselamatan Kerja (K3) yang baik dapat memberikan perlindungan terhadap kecelakaan kerja dan mencegah kerugian yang besar bagi perusahaan.

Berdasarkan keterangan-keterangan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **"Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PadaDinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan."**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan penentuan masalah yang akan diteliti dalam kegiatan penelitian. Dalam penelitian ini permasalahan yang akan diteliti adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

"1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan,kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
4. *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tinggkat tekanan dan perubahan internal dan eksternal."[1]

1.3 Batasan Masalah

Mempertimbangkan keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan dalam melakukan analasis secara menyeluruh, penulis membatasi pembahasan hanya pada pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerjapegawai

[1] Wibowo, **Manajemen Kinerja,** Edisi ketiga, PT RajaGrafindo persada, Jakarta, 2007, hal 100

yang sumber datanya diperoleh dari pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan pertanyaan yang lengkap dan rinci mengenai ruang lingkup masalah yang akan diteliti didasarkan atas identifikasi masalah dan pembatasan masalah. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut : “Apakah program kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan?”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : “Mengetahui dan menganalisis pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.”

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

   Menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai serta memperoleh informasi untuk memperluas pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan

   Penelitian ini diharapkan memberikan informasi tambahan dan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pihak yang berkepentingan dalam perusahaan untuk menetapkan kebijakan bagi perusahaan tentang program kesehatan dan keselamatan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam upaya mencapai efektivitas, tujuan dan kelangsungan perusahaan.

3. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

   Sebagai tambahan literatur keputusan dibidang penelitian mengenai pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Berikutnya

   Penelitian ini menjadi referensi dan sumber informasi yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan dibidang penelitian mengenai pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA,KERANGKA BERPIKIR, DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1 TinjauanPustaka

2.1.1 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Manajemen sumber daya manusia mempunyai program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan dalam organisasi. Yang menjadi dasar dari program keselamatan dan kesehatan kerja adalah menghindari adanya penyakit atau kecelakaan yang diakibatkan oleh beberapa faktor. Seperti misalnya kepemimpinan yang kurang baik, pengawasan yang kurang, kurang jelasnya pengenalan cara kerja atau buruknya fasilitas yang sudah diprogramkan.

Menurut Widayana dan Wiratmaja, **"Pengertian K3 adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapan guna mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja."**[2]

Keselamatan dan kesehatan kerja melindungi pekerja/buruh guna mewujudkan kinerja yang optimal. Upaya tersebut dilakukan dengan tindakan pencegahan untuk memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, bagaimana upaya pemeliharaan kerja yang sehat dan menunjukkan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

---

[2] I Gede Widayana dan I Gede Wiratmaja, **Kesehatan dan Keselamatan Kerja,** Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2014, hal. 3

2.1.2 Keselamatan Kerja

Pada dasarnya program keselamatan dirancang untuk menciptakan lingkungan dan perilaku kerja yang menunjang keselamatan & keamanan itu sendiri, membangun dan mempertahankan lingkungan kerja fisik yang aman, yang dapat dirubah untuk mencegah terjadinya kecelakaan. Menurut Simanjuntak, dalam Widayana dan Wiratmaja **"Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang bebas dari resiko kecelakaan atau kerusakan atau dengan kata lain resiko yang relatif sangat kecil dibawah tingkat tertentu."**[3]

Program keselamatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan, baik itu swasta maupun instansi pemerintah. Karena dengan adanya program keselamatan yang baik akan menguntungkan para pegawai secara material, karena pegawai akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan kelangsungan aktivitas dapat berjalan dengan baik. Untuk dapat mencapai tingkat keselamatan kerja yang baik haruslah terlebih dahulu diidentifikasi beberapa faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja.

Pencegahan kecelakaan kerja membutuhkan program keselamatan, agar pegawai dapat merasa terlindungi dari perusahaan yang mempekerjakannya sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal. Jadi, program keselamatan kerja dan memperhatikan indikator dari keselamatan kerja perlu dilaksanakan secara efektif oleh suatu perusahaan, karena hal ini dapat menurunkan frekuensi kecelakaan dan disamping itu juga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

---

[3] I Gede Widayana dan Wiratmaja, **Ibid,** hal. 6

2.1.3 Kesehatan Kerja

Menurut Simanjuntak, **"Kesehatan kerja adalah kondisi yang dapat mempengaruhi kesehatan para pekerja."**[4]Kesehatan pegawai yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan adanya tingkat absensi yang tinggi dan rendahnya tingkat kinerja. Usaha untuk mempertahankan kesehatan para pegawai menjadi salah satu tugas bagian personalia. Cara yang sering digunakan adalah membentuk bagian tersendiri/menyangkut pejabat tertentu bertanggungjawab terhadap persoalan kesehatan fisik para pegawai.

Menurut Ranupandojo dan Husnan, program kesehatan fisik dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu keseluruhan elemen-elemen berikut ini :

"1. Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali bekerja.
2. Pemeriksaan keseluruhan para karyawan kunci secara periodik.
3. Pemeriksaan kesehataan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.
4. Tersedianya peralatan dan staf medis yang cuup.
5. Pemberian perhatian yang sistematis dan preventif terhadap masalah ketegangan industri.
6. Pemeriksaan sistematis dan periodik terhadap persyaratan-persyaratan sanitasi yang baik."[5]

2.1.4 Indikator-indikator dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Suma'ur, ada 5 indikator yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian perusahaan dalam mempekerjakan para pegawai. Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut :

"1. Lingkungan Kerja
2. Alat dan Bahan Kerja
3. Alat-alat Pelindung Diri

---

[4]**Ibid,** Hal. 7

[5] Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, **Manajemen Personalia,** Edisi Keempat, BPFE- Yogyakarta, 1990, Hal. 263

4. Pendidikan dan Pelatihan K3
5. Sarana Penanggulangan Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan".[6]

Indikator-indikator K3 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja

   Segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman.

2. Alat dan bahan kerja

   Alat dan bahan kerja juga dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Kecelakaan seperti ini dapat terjadi apabila kondisi mesin atau alat yang digunakan tidak memenuhi standart atau siap pakai. Misalnya usia mesin yang cukup tua membuat performa mesin sudah tidak baik lagi atau mempunyai komponen yang rusak. Hal ini dapat menjadi faktor kecelakaan kerja bisa terjadi. Dalam mengatasi ini, perusahaan harus selalu jeli dalam melakukan pemeriksaan terhadap kondisi alat-alat yang ada, dengan cara melakukan perbaikan atau bahkan mengganti dengan mesin atau alat baru jika mesin/alat yang lama sudah tidak bisa lagi beroperasional dengan baik dan menimbulkan resiko bagi pegawainya.

---

[6] Suma'mur, **Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan Kerja**, Pt. Gunung Agung, Jakarta,2005

3. Alat-alat pelindung diri

Biasanya diberikan untuk melindungi pegawai ketika mereka bekerja menggunakan alat dan bahan kerja yang berbahaya. Alat-alat pelindung diri harus diperhatikan apakah fungsinya telah sesuai dengan kondisi dan jenis pekerjaan. Alat pelindung diri juga harus dibuat senyaman mungkin sehingga tidak menghalang dan mengganggu pegawai saat bekerja.

4. Pendidikan dan pelatihan K3

Dalam mengantisipasi kecelakaan kerja yang terdapat didalam perusahaan, manajemen perusahaan perlu melakukan pendidikan dan pelatihan mengenai Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ini kepada para pegawai. Pendidikan dan pelatihan ini bertujuan agar para pegawai memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup untuk mencegah kecelakaan kerja, mengembangkan konsep pemikiran yang lebih luas mengenai pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja, dan antisipasi bagaimana jika terjadi kecelakaan kerja didalam tempat bekerja.

5. Sarana penanggulangan kecelakaan dan gangguan kesehatan

Kecelakaan kerja memang merupakan hal yang cukup sulit untuk ditanggulangi, namun lebih mudah untuk dicegah. Oleh karena itu, keberadaan sarana penanggulangan kecelakaan dan gangguan kesehatan pada sebuah perusahaan haruslah dilengkapi. Sarana yang harus disediakan antara lain P3K, Poliklinik, ataupun rumah sakit.

Keberadaan lokasi dari sarana dan prasarana penanggulangan ini juga harus diperhatikan. Lokasinya tidak boleh terlalu jauh dari areal perusahaan

dengan tujuan apabila ada pegawai yang sakit atau terkena kecelakaan kerja, maka akan cepat pula sarana tersebut dijangkau untuk menghindari kondisi yang memburuk. Sarana tersebut juga harus memiliki prosedur pelayanan yang baik, artinya memiliki kelengkapan peralatan dan tidak terlalu memberatkan pegawai dalam masalah biaya.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Miner, **"Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya."**[7]

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain, bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik.

Suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki sasaran dan membuat rencana-rencana kerja bagi semua bagian dalam organisasi atau perusahaan termasuk rencana kerja semua individu yang ada di dalamnya. Di dalam rencana kerja tersebut juga mencantumkan indikator kinerja. Pengukuran kinerja biasanya dilakukan dengan cara membandingkan kondisi aktual dengan standar. Tanpa

---

[7] Edy Sutrisno, **Budaya Organisasi,** Edisi pertama, Cetakan kedua, Kencana, Jakarta, 2011, hal. 170

standar yang memadai maka pengukuran kinerja yang dilakukan tidak akan berarti.

2.1.5.1 Faktor–faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Pelaksanaan kinerja pegawai yang akan sangat di pengaruhi oleh faktor baik yang bersumber dari diri sendiri maupun yang bersumber dari perkejaan kita sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompensasinya dalam menghadapi satu tugas yang di emban nya sedangkan dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pimpinan memberdayakan pekerjaannya dan bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerjanya dan bagaimana mereka membangun atau membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui coaching, mentoring dan konseling. Dengan kata lain bagaimana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan suasana kerja dengan sesuai keputusan yang diambil hal memberdayakan setiap sumber daya manusia yang ada.

Menurut Amstrong dan Barondalam Wibowo, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

"1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan,kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
4. *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
***5. Contextual/situational Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan internal dan eksternal."[8]**

[8] Wibowo, **Op. Cit,** hal 100

2.1.5.2 Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mendukung kinerja Pegawai yang lebih efektif perlu adanya anjuran pandangan prospektif (harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat kebelakang). Untuk mencapai hal itu, perlu ditetapkan beberapa indikator kerja. Terdapat tujuan indikator kerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting yaitu tujuan dan motif. Kinerja pegawai ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan bekerja. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

Menurut Miner, **ada beberapa indikator kinerja pegawai, yaitu :**
”1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu Kerja
4. Kerjasama”.[9]

Indiator Kinerja Pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas

   Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

   Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.

3. Waktu Kerja

   Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang di nyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

---

[9] Edy Sutrisno, **Op. Cit,** Hal 172

4. Kerja Sama

   Dalam menyelesaikan pekerjaan semua pegawai melakukan secara bersama-sama.

2.2 Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu yang menjadikan landasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sitorus dengan judul **"Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mabar Feed Indonesia"**.[10] Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keselematan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari model regresi linear sederhana yang diperoleh yaitu Y= 12,707+1,076X, dimana hasil uji signifikan (uji-t) adalah $t_{hitung}>t_{tabel}$ yaitu (5,146>1,674), selanjutnya koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan kerja sebesar 32,9% sedangkan sisanya 67,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian.

2. Sihombing dengan judul **"Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Area Kota Binjai".**[11]Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keselematan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari model regresi linear sederhana yang diperoleh yaitu Y= 23,325+0,259X. Koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,110 atau

---

[10] Marthin A. Sitorus, **Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mabar Feed Indonesia,** Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2014

[11] Parlindungan Sihombing, **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Area Kota Medan,**Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2016

11% sedangkan sisanya 0,890 atau 89% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini.

3. Pasaribu dengan judul **"Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Chevron Pacific Indonesia Duri Riau"**.[12] Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa program keselematan dan kesehatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilihat dari model regresi linear sederhana yang diperoleh yaitu Y= 5,213+0,391X. Koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa variabel produktivitas karyawan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 87,0% sedangkan sisanya 13,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini.

2.3 Kerangka Berpikir

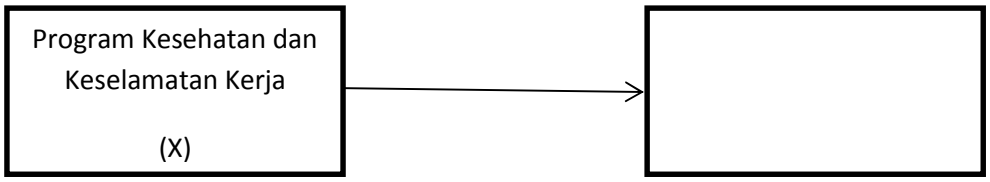
Kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan yang selanjutnya dianalisis secara sistematis tentang hubungan antar variabel yang telah diteliti. Menurut Somat, **"Untuk melihat apakah sasaran yang dibuat bisa tercapai dan sekaligus mengidentifikasi program-program K3 yang perlu penigkatan, maka perlu dilakukan pengukuran kinerja. Kegiatan pengukuran kinerja merupakan bagian mendasar pada suatu program pengelolaan K3".**[13]

---

[12] Wulan P. Pasaribu, **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Chevron Pacific Indonesia Duri Riau,** Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2016

[13] Ismet Somad, **teknik Efektif Dalam Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja,** Dian Rakyat, Jakarta, 2013, Hal. 85

Program kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk menjaga kondisi fisik pegawai, jadi jaminan akan keselamatan kerja perlu diterapkan setiap perusahaan, baik swasta maupun instansi pemerintah. Bila pegawai merasa aman dan nyaman, selalu diperhatikan dan diberi penghargaan akan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri dan hal ini otomatis akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Keterkaitan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Kinerja Pegawai

Hubungan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Kinerja Pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai dan dapat memberikan perlindungan terhadap pegawai untuk terbebas dari kecelakaan dan lingkungan yang kurang sehat yang dapat merugikan pegawai maupun perusahaan. Pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kinerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya.

Tolak ukur kinerja atau *performance standard* disusun berdasarkan tiga kriteria umum, yaitu QQC atau singkatan dari *Quantity, Quality, Cost.* dalam penerapannya, ketiga kriteria umum QQC tersebut dapat digunakan seluruhnya secara bersama-sama atau cukup dipakai dua kriteria umum atau bahkan untuk alasan kemudahan dalam penerapannya, maka dapat digunakan satu kriteria saja. Perincian penjelasan mengenai ketiga kriteria umum QQC yang dapat digunakan dalam penetapan tolak ukur kinerja jabatan *(job performance standart)* ataupun tolak ukur kinerja unit kerja organisasi *(organizational unit performance standart)* tersebut adalah :

1. *Quantity* (kuantitas) yakni, segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.
2. *Quality* (kualitas) yakni, segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.
3. *Cost* (biaya) yakni, segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah biaya, peralatan, bahan, waktu atau sumber daya perusahaan yang terpakai untuk menghasilkan satu satuan hasil kerja.

Perusahaan perlu memelihara kesehatandankeselamatan pegawai, kesehatan inimenyangkut kesehatan fisik ataupun mental. Kesehatan para pegawai yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan kinerja yang rendah. Adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan

para pegawai secara material, karena mereka akan lebih jarang absen bekerja, sehingga secara keseluruhan akan mampu meningkatkan kinerjanya.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono, **"Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan".**[14]Berdasarkan kerangka teoritis dan kerangka berpikir tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut **"Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan".**

[14] Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis,** Cetakan Keduabelas:Alfabeta, Bandung, 2008, Hal. 93

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Dimana desain yang digunakan adalah statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisia data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.2 Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono, **"Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."**[15]Dengan demikian, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan sebanyak 250 orang.

Menurut Sugiyono, **"Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki pada populasi tersebut."**[16]Menurut Gay dan Dichi memberikan beberapa pedoman dalam menentukan besarnya jumlah sampel, yaitu:

"1. Untuk studi deskriptif dibutuhkan sebanyak 30 sampel untuk menguji jumlah amat minimal. Untuk populasi yang lebih kecil, setidaknya 20 sampel mungkin diperlukan.
2. Untuk studi korelasional, dibutuhkan minimal 30 sampel untuk menguji ada/ tidaknya hubungan,
3. Untuk studi kausal-komperatif, minimal 30 subjek per grup umumnya dianjurkan.
4. Untuk studi eksperimen, minimal 15 subjek per grup umum untuk dianjurkan."[17]

---

[15] **Ibid**, hal 115
[16] **Ibid,** hal 116
[17] Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis,** Bandung, Penerbit : Alfabeta, 2012, Hal: 116

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengambilan sampel "*purposive sampling*". Menurut Mardalis, *purposive sampel*adalah **"penggunaan teknik sampel ini mempunyai suatu tujuan atau dilakukan dengan sengaja, cara penggunaan sampel ini diantara populasi sehingga sampel tersebut dapat mewakili karakteristik populasi yang telah dikenal sebelumnya".**[18]

Penelitian ini merupakan penelitian studi deskriptif sehingga sampel minimumnya adalah 30 pegawai. Yang menjadi pertimbangannya adalah pegawai yang menjadi sampel haruslah pegawai yang memiliki peluang besar mengalami kecelakaan dan gangguan kesehatan saat bekerja. Jadi, jumlah responden ada 198 orang. Kuesioner akan diberikan langsung kepada responden, kemudian akan diterima kembali pada waktu yang disepakati dengan responden.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

a. Studi dokumentasi

Penulis mengambil bahan-bahan pustaka yang diambil dari beberapa buku untuk menunjang teori yang digunakan.

b. Kuesioner

Yaitu dengan memberikan angket yang berisi daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk dijawab, sehingga dalam hasilpengumpulan tanggapan dan pendapat mereka, dapat ditarik suatu kesimpulan tentang permasalahan yang dihadapi.

c. Observasi

[18] Mardalis, **Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal**, Edisi Pertama, Cetakan Keduabelas: Bumi Aksara, Jakarta, 2001, hal. 58

Yaitu pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian.

d. Wawancara

Yaitu mengadakan tanya jawab kepada konsumen/responden yang dianggap dapat memberikan jawaban/penjelasan tentang hal-hal/data yang diperlukan.

3.4 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi instrumen penelitian dapat kita lihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Program Kesehatan dan Keselamatan	Rancangan untuk menciptakan lingkungan dan perilaku kerja yang menunjang keselamatan dan keamanan itu sendiri, serta	1. Lingkungan kerja 2. Alat dan bahan kerja 3. Alat-alat pelindung 4. Pendidikan dan Pelatihan K3	Likert

Kerja (X)	membangun dan mempertahankan lingkungan kerja fisik yang aman, yang dapat dirubah untuk mencegah terjadinya kecelakaan.	5. Sarana penanggulangan kecelakaan dan gangguan kesehatan	
Kinerja pegawai(Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu Kerja 4. Kerjasama	Likert

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah **"Skala Likert, yaitu yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial".**[19]Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrument tertentu dapat dilakukan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel–variabel yang akan di uji, setiap jawaban reponden akan diukur dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4

[19]**Op. Cit,** hal. 132

3	KurangSetuju (KS)	3
4	TidakSetuju (TS)	2
5	SangatTidakSetuju (STS)	1

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1` Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang akan digunakan untuk menguji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah :

- Jika r-hitung positif (+) data r-hitung > r-tabel, maka variabel tersebut valid
- Jika r-hitung negatif (-) data r-hitung < r-tabel, maka variabel tersebut tidak valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jiak jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha.* Koefisien cronbach alpha yang > 0,60 menunjukkan kehandalan instrument. Jika koefisien cronbach alpha yang < 0,60 menunjukkan kurang handalnya instrument. Selain itu, cronbach alpha yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa

pengujian yang harus dilakukan, yaitu Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik sebagai berikut :

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara :

- Melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal.
- Kriteria uji normalitas
  - Apabila p-value (p^v) < α (0,05) artinya data tidak berdistribusi normal.
  - Apabila p-value (p^v) >α (0,05) artinya data berdistribusi normal.

3.7.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan yang lain. Jika residual pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas, antara lain dengan cara melihat grafik *scatierplot* dan prediksi variabel dependen dengan residualnya.

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear sederhana. Metode regresi linear sederhana dilakukan untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh antara program kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja pegawai, persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai
a = Konstanta
b = Koefisien Regresi
X = Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja
E = Standar Eror

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini dilakukan untuk melihat secara parsial antara variabel program kesehatan dan keselamatan kerja (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

H_0 : $b_1 < 0$ artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X)terhadap variabel terikat (Y)

H_a : $b_1 > 0$ artinya secara parsial terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.9.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika semakin besar nilainya (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah kuat terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil.

Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat.