PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PROGRAM KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN KEBIJAKAN KOMPENSASI PADA PT.TRISAKTI MANUNGGAL PERKASA INTERNASIONAL BANDUNG

ERI RAMDANI

Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)

Occupational health safety (K3) and compensation policy at PT. Trisakti Manunggal Perkasa International Bandung has yet to gain attention, the problem happens as often happens delays in awarding salary, lack of adequate facilities to satisfy such a mess that's not worth sharing and benefits granted by the company does not comply with expectations. This research aims to know the performance improvements through employee health safety work and compensation policy at PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasoinal Bandung.

The method of this research uses descriptive research methods verifikatif, analysis used i.e. double liner regression analysis. The unit of analysis in this study was an employee at PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional Bandung totalling 120 people as a population. The sampling technique used was random sampling so obtained as many as 55 people as samples.

The research results obtained are the relationships between occupational health and safety compensation policy is on the category and description of the employee's performance is also located on the category is enough. The results of the calculation of correlation on the safety of health work on performance of employees showed low relationship between health safety performance with employees.Correlations on compensation policies on performance of employees showed a fairly strong relationship between compensations policies on performance of employees, it can be interpreted that if safety occupational health compensations policy commitment and good then employees will increase and performance in health and safety policies of compensation has not been good then performance will decline.

Keywords : Occupational Health Safety and Compensation Policy , Employee Performance

Pendahuluan

Karyawan adalah aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan

pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Karyawan mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Karyawan bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, karyawan berfungsi untuk mengoperasikan peralatan, melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan job description.

Dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya, karyawan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam suatu organisasi peranan seorang pimpinan tidak dapat dipisahkan, karena pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi.

Perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya sebagai salah satu upaya mencapai tujuan perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menjalankan program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan pemberian Kompensasi dengan baik.

Peningkatan kinerja karyawan merupakan masalah sistem dalam arti tertentu, karena ada banyak segi dari pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Bidang kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di samping perlunya pembenahan kembali beberapa bagian organisasi dan fungsi staff untuk menunjang peningkatan produktivitas semaksimal mungkin.

Kegiatan jasa konstruksi telah terbukti memberikan kontribusi penting dalam perkembangan dan pertumbuhan ekonomi disemua negara di dunia, termasuk Indonesia, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta (Kadin, 2002). Dalam menghadapi persaingan pasar bebas, perlu dilakukan langkah langkah antisipatif yang harus dipersiapkan oleh perusahaan-perusahaan jasa konstruksi, baik swasta maupun BUMN yang ada di Indonesia dengan melakukan berbagai macam perbaikan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan, sehingga dapat menghasilkan suatu sistem bisnis perusahaan jasa konstruksi yang ideal (Sudarto,2003). Salah satu penyebab perusahaan jasa konstruksi tidak berkembang adalah karena pengusaha dan top manajemen tidak mau mengakui bahwa mereka perlu membentuk kembali budaya perusahaan dan/atau mengambil cara baru dalam mengatur orang pada suatu tahap awal yang menjadi titik kritis dalam sejarah perusahaan. Intervensi untuk mendorong perkembangan perusahaan dan sebelum terjadinya pengaruh negatif dari pekembangan kebudayaan organisasi yang cepat dan kepemimpinan yang dianggap dominan (Leach and Kenny, 2000).

Hal ini perlu mendapat perhatian dikarenakan lokasi pekerjaan proyek merupakan salah satu lingkungan kerja yang mengandung resiko cukup besar (Ervianto, 2005), sehingga dapat dikatakan bahwa industri konstruksi terbilang paling rentan terhadap kecelakaan kerja. Di Indonesia telah ditetapkan beberapa peraturan keselamatan dan kesehatan kerja; antara lain sebagai berikut: Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan No 311 Tahun 2002 tentang Sertifikasi Kompetensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Peraturan-peraturan tersebut ditetapkan bertujuan untuk mencegah dan mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja. Program keselamatan dan kesehatan kerja sebaiknya dimulai dari tahap yang paling dasar, yaitu pembentukan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (Reason, 1997). Dan program keselamatan dan kesehatan kerja dapat berfungsi dan efektif, apabila program tersebut dapat terkomunikasikan kepada seluruh lapisan individu yang terlibat pada proyek konstruksi.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

KESELAMATAN KESEHATAN KERJA

Menurut (Mangkunegara (2003 : 159) Keselamatan adalah kondisi aman seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kondisi aman tersebut bisa berasal dari internal maupun eksternal. Dari lingkungan internal adalah kemampuan seseorang dalam menjaga dirinya dan lingkungan ekternal adalah bahaya yang terjadi dari luar.

Sedangkan menurut Warwich (2004 : 2) yang dimaksud dengan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Menurut Sama'mur (2005 : 6) 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.

Kebijakan Kompensasi

Kompensasi merupakan "istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi" (Simamora, 2004:541). Kompensasi akan mempuyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

Menurut Gary Dessler (2007: 46), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

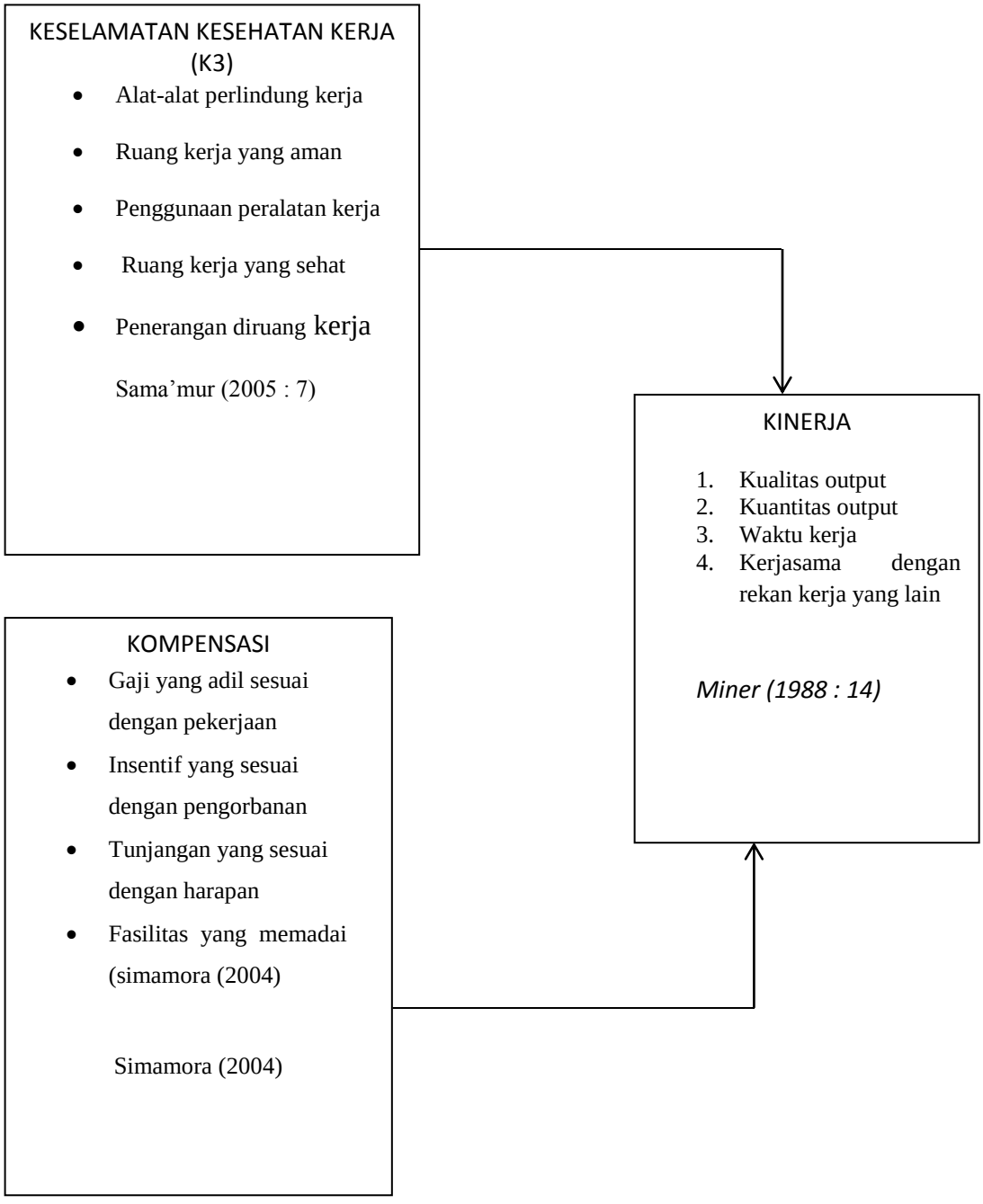
Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2007) kinerja berasal dari pengertian *Performance,*yang artinya sebagai hasil kerja/ prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasi kerja tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Siagian (2003 : 166) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukan 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.

Selajutnya Rivai (2009 : 309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kerangka Pemikiran



Analisi Regresi Linear Berganda

Output Hubungan Kesehatan Keselamatan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

			Kesehatan Keselamatan Kerja	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Kesehatan Keselamatan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,383**
		Sig. (2-tailed)	.	,004
		N	55	55
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	,383**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,004	.
		N	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.38, didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0,383 dengan signifikansi sebesar 0,004 pada pengujian terhadap 55 responden. Untuk taraf signifikansi 0,05 maka (0,004 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat hubungan positif antara kesehatan keselamatan kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y). Dari hasil olah data diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara reward dan kinerja pegawai adalah sebesar 0,383 atau 38,3% dengan arah hubungan positif yang artinya jika kesehatan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai , dan apabila kesehatan keselamatan kerja yang diberikan belum berjalan dengan baik maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai pada PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional .

Output Hubungan Kebijakan Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

			Kebijakan Kompensasi	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Kebijakan Kompensasi	Correlation Coefficient	1,000	,564**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	55	55
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	,564**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.40, didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0,564 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada pengujian terhadap 55 responden. Untuk taraf signifikansi 0,05 maka (0,000 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat hubungan positif antara kebijakan kompensasi (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Bila korelasi tersebut di interpretasikan dalam tabel, maka kebijakan kompensasi dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang positif, yakni sebesar 0,564 atau 56,4%

Output Korelasi Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Program Keselamatan Kesehatan Kerja dan Kompensasi

Model Summary[b]

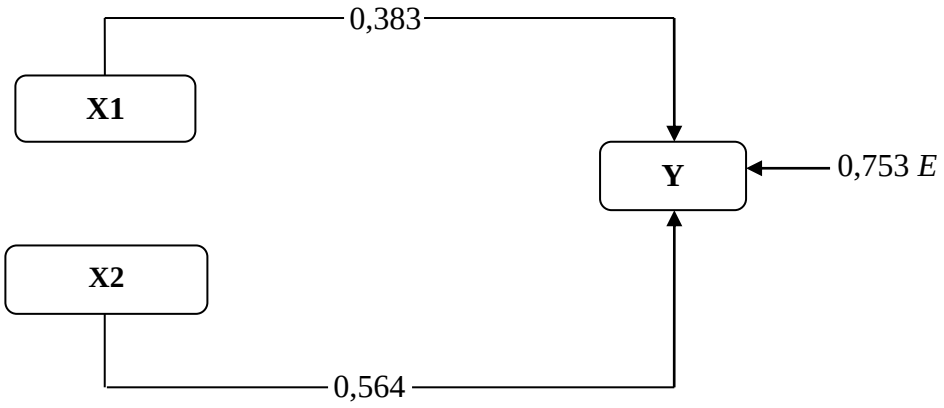
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,973[a]	,947	,946	1,65247	,947	949,520	2	52	,000

a. Predictors: (Constant), Kebijakan Kompensasi, Kesehatan Keselamatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

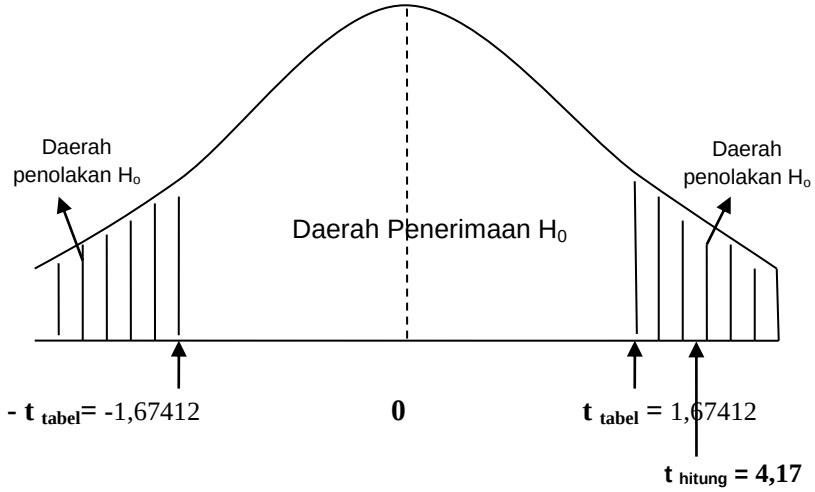
Berdasarkan tabel 4.41, nilai *R-square* atau koefisien determinasi adalah 0,247. Angka ini mempunyai arti nilai *R-square* berkisar antara angka 0 sampai 1, nilai *R-square* yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model yang dirumuskan untuk menjelaskan bahwa kinerja pegawai sangat baik. Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh kesehatan keselamatan kerja dan kebijakan kompenasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 24,7%. Sedangkan sisanya, yaitu 100% - 24,7% = 75,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti prestasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja, disiplin kerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan yang lainnya.



Gambar
Korelasi Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Kebijakan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

3. Uji Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh X_1 (keselamatan kesehatan kerja) dan X_2 (kompensasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan) dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau singkat Kd yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya.



Daerah Penerimaan Uji Hipotesis

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peningkatan kinerja karyawan melalui program keselamatan kesehatan kerja dan kompensasi pada PT.Trisakti Manunggal Perkasa Internasional, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan Kesehatan kerja pada PT.Trisakti Manunggal Perkasa Internasional Bandung termasuk dalam klasifikasi cukup. Hanya saja berdasarkan tanggapan responden mengenai keselamatan kesehatan kerja masih terdapat beberapa indikator seperti : penggunaan perlatan kerja dan ruang kerja yang sehat masih berada pada kriteria kurang baik.
2. Kebijakan kompensasi yang dilakukan oleh PT.Trisakti Manunggal Perkasa Internasional Bandung berada pada klasifikasi baik. Hanya saja masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan.

3. Kinerja pegawai pada PT.Trisakti Manunggal Perkasa Internasional Bandung termasuk dalam kategori cukup. hanya saja berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai masih terdapat pada indikator kualitas kerja dan kuantitas kerja yang masih berada pada kriteria kurang baik**.**
4. Keselamatan Kesehatan kerja dan kebijakan kompensasi secara signifikan cukup menentukan terhadap kinerja pegawai PT.Trisakti Manunggal Perkasa Internasional Bandung.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai peningkatan kinerja karyawan melalui program keselamatan kesehatan kerja dan kompensasi pada PT.Trisakti Manunggal Perkasa Internasional Bandung , peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai :

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai keselamatan kesehatan kerja pada PT.Trisakti Manunggal Perkasa Internasional Bandung , sebaiknya perusahaan memberikan penggunaan peralatan kerja yang baik yang sesuai dengan standar nasional Indonesia serta perlunya ruang kerja yang sehat karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai, maka hal yang perlu diperbaiki dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperbaiki kualitas dan kuantitas kinerja pegawai agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

3. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti faktor-faktor keselamatan kesehatan kerja dan kebijakan kompensasi yang menentukan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang menentukan kinerja pegawai diantaranya adalah prestasi kerja, stres kerja, disiplin kerja, desain pekerjaan, serta faktor-faktor lainnya yang memberikan kontribusi besar pada kinerja pegawai.