

Hubungan Program K3 dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Citra Lampia Mandiri Kabupaten Luwu Timur Tahun 2022

Putri Anggreni Hamka

Fakultas Kesehatan Universitas Mega Buana Palopo

putri.anggrenihamka@gmail.com

**corresponding author*

Abstrak

Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien. Sedangkan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama adalah pencapaian dalam kinerja. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. hal ini bertujuan agar tenaga kerja dan orang lain yang ada ditempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta semua sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara program K3 dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT.citra lampia mandiri kabupaten luwu timur tahun 2022. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian studi pendekatan cross sectional dengan metode penelitian kuantitatif. Dimana penelitian ini tentang variabel independen (Program K3 dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (Kinerja karyawan) dilakukan pada waktu yang sama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa ada hubungan antara Program K3 dengan kinerja karyawan di PT.Citra Lampia Mandiri Kabupaten Luwu Timur dengan nilai $p=0,012$. Penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa ada hubungan antara Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT.Citra Lampia Mandiri Kabupaten Luwu Timur dengan nilai $p=0,036$.

Kata kunci: program K3, lingkungan kerja, kinerja

Abstract

The company seeks to improve the performance of all its employees in order to be able to compete with other companies because they can produce goods or services in a more efficient way. While the level of success of a person as a whole in a certain period in carrying out tasks compared to various possibilities such as work standards, targets, goals or criteria that have been determined in advance and have been mutually agreed upon is achievement in performance. This can be achieved if the company always pays attention to the factors of occupational safety and health, which is a protection effort proposed for all potential hazards. it is intended that the workforce and other people in the workplace are always safe and healthy and that all production sources can be used safely and efficiently. The purpose of this study was to determine the relationship between the OSH program and the work environment with employee performance at PT.citra lampia independent district of East Luwu in 2022. The research design used was a cross-sectional study approach with quantitative research methods. Where this research is about the independent variable (K3 program and work environment) and the dependent variable (employee performance) conducted at the same time. The results of this study indicate that H_0 is rejected, which means that there is a relationship between the OHS program and employee performance at PT. Citra Lampia Mandiri, East Luwu Regency, with a value of $p=0.012$. This study shows that H_0 is rejected, which means that there is a relationship between the work environment and employee performance at PT. Citra Lampia Mandiri, East Luwu Regency with a value of $p = 0.036$.

Keywords: K3 program, work environment, performance



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang harus diutamakan dalam pencapaian prestasi dan tujuan utama perusahaan, sebagai penentu keberhasilan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk merencanakan strategi SDM yang ingin dicapai sesuai dengan visi misi yang telah direncanakan sebelumnya. Harusnya perusahaan memberikan perhatian dan dorongan kepada karyawan sehingga meningkatkan efektifitas kerjanya. Karena faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. (Septin, 2019).

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja baik dari segi kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan dalam tahap pelaksanaan tugasnya sesuai tanggung jawab yang ditugaskan kepadanya. Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang yang sering disebut *actual performance* atau *job performance* atau biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2006).

Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien. Sedangkan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama adalah pencapaian dalam kinerja. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. hal ini bertujuan agar tenaga kerja dan orang lain yang ada ditempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta semua sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Suma'mur, 2016).

Banyak aspek yang berhubungan dalam proses membentuk dan merawat kualitas SDM atau karyawan yang baik pada suatu perusahaan salah satunya yaitu program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (Kasmir,2016).Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen,tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintergrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan (Eliza, 2017). Hal ini dibuktikan dengan penelitian (Annisa Apriani, 2017) berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan nilai r sebesar 0,809 artinya, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sudarijati, 2019), menyatakan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara simutan (uji F) bahwa program K3 dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera.

Perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik di dalam maupun di luar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman . Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak baik akan memberikan dampak negatif terhadap para pekerja, yaitu menurunkan semangat kerja, gairah kerja, dan kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan kerja karyawan (Tohardi, 2022). Berdsarkan data Asian Productivity Organization (APO) persentase produktifitas tenaga kerja Indonesia berada di

angka 74,4%. Tingkat produktifitas ini berada dibawah rata-rata perhimpunan bangsa-bangsa asia tenggara (ASEAN), yakni 78,2%. Indonesia masih kalah dengan negara-negara tetangga seperti filiphina (86,3%), Singapura (82,7%),Taiwan (81%) dan Vietnam(80%).

Menurut data BPS (badan pusat statistik) menunjukkan bahwa kondisi indeks kualitas pekerjaan Indonesia (IKP) sebesar 34,78% pada agustus 2020 turun menjadi 20,7% dari 55,23% dibulan agustus 2019. Namun pada tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 1,7%.dalam hal ini dapat diketahui bahwa kualitas kinerja pekerja di Indonesia mengalami peningkatan pada bulan agustus 2020 hingga februari tahun 2021. Berdasarkan uraian data diatas bahwa kinerja pekerja di Indonesia dapat dinilai kurang baik , berdasarkan data internasional (ASEAN) Indonesia berada dibawah peringkat terendah di tahun 2020. Berdasarkan data nasional pada tahun 2020 memang mengalami peningkatan, tetapi hanya sebesar 1,7% dalam jangka waktu 7 bulan.

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen,tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintergrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan. Menurut (Eliza,2017). Hal ini dibuktikan dengan penelitian Annisa Apriani berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan nilai r sebesar 0,809 artinya, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan., dan Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sudarijati dan Mohamad Andri Yani, menyatakan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara simutan (uji F) bahwa program K3 dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan. (Tohardi, 2022), mengatakan bahwa jika lingkungan kerja yang tidak baik akan memberikan dampak negatif terhadap para pekerja, yaitu menurunkan semangat kerja, gairah kerja, dan kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan kerja karyawan. Perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik di dalam maupun di luar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara,2005) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam program K3 tercakup lingkungan kerja yang apabila kondisi lingkungan kerja tidak aman dapat menimbulkan meningkatnya kecelakaan kerja sehingga kinerja dalam perusahaan tersebut berkurang. Dan menurut Tetiana Ovia Rahayu dalam penelitiannya, berdasarkan uji chi square yang dilakukan terhadap karyawan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Islam Siti Aisyah Madiun di temukan nilai p value 0,001 yang berarti lebih > a 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima. Sehingga menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data sekunder yang diperoleh melalui observasi serta wawancara langsung pada supervisor K3 di PT. Citra Lampia Mandiri menghasilkan 20.000 MT per bulan sedangkan pada tahun 2022 mengalami peningkatan menjadi 25.000 MT per bulan. Laporan Persentase absensi serta ketepatan waktu sebesar 80% kehadiran, sakit dan cuti sebesar 20%. Pada tahun 2021 jumlah kasus kecelakaan sebanyak 15 kasus kecelakaan dan pada tahun 2022 jumlah kecelakaan sebanyak 12 kasus sampai pada bulan juni berdasarkan laporan triwulan Departemen HSE PT.Citra Lampia Mandiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan program K3 dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT.Citra Lampia Mandiri Kabupaten Luwu Timur Tahun 2022.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis kuantitatif observasional dengan pendekatan cross sectional. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di PT. Citra Lampia Mandiri sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Analisis data menggunakan uji chi square untuk mengetahui hubungan secara statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Analisis hubungan Program K3 dengan kinerja karyawan PT.Citra Lampia Mandiri di Kabupaten Luwu Timur 2022 (n=50)

Program K3	Kinerja karyawan				Nilai <i>p</i>		
	Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Terlaksana	38	76	2	4	40	80	0.012
Tidak terlaksana	6	12	4	8	10	20	

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat kinerja karyawan yang baik dan program K3 yang terlaksana sebesar (76%), dan terdapat kinerja karyawan yang baik dan program K3 yang tidak terlaksana sebesar (12%) . kemudian kinerja karyawan yang kurang baik dan program K3 yang terlaksana sebesar (4%) dan kinerja karyawan yang kurang baik dan program K3 yang tidak terlaksana sebesar (8%).

Hasil uji statistik didapatkan $p = 0,012$ yang berarti $< 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima , yang berarti bahwa ada hubungan antara program K3 dengan kinerja karyawan di PT.Citra Lampia Mandiri Kabupaten Luwu Timur.

Menurut teori Mathis dan Jackson (2006) program K3 dengan kinerja, agar terciptanya Kinerja yang baik harus menjamin kondisi kerja yang aman dan terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan . dengan adanya program K3 pada dasarnya mencari dan mengungkapkan keselamatan dan secara optimal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Er. Meytha Gayatri tentang hubungan program K3 dan Kinerja karyawan PT.UOB Indonesia cabang Bengkulu berhubungan sangat kuat , dibuktikan dengan hasil perhitungan analisis koefisien

korelasi spearman rank dari jumlah 0,89 atau rho di 0,80-1,000 yang sangat kuat, berarti bahwa hubungan antara Program K3 terhadap kinerja karyawan PT. UOB Indonesia cabang Bengkulu berhubungan sangat kuat.

Serupa Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Apriani tentang hubungan program k3 terhadap kinerja karyawan pada PT.Aqua golden Missipi Mekarsari dengan hasil uji t hitung lebih besar dari t tabel ($11,767 > 1,6449$) koefisien determinan sebesar 65,45% berarti variable program K3 memiliki peranan sebesar 65,45% terhadap kinerja karyawan.

Adapun manfaat penerapan Program K3 yaitu pihak manajemen dapat mengetahui kelemahan-kelemahan unsur sistem operasional sebelum timbul gangguan operasional, kecelakaan, insiden dan kerugian-kerugian lainnya, dapat diketahui gambaran secara jelas dan lengkap. Diketahui secara jelas tentang gambaran kinerja perusahaan dikatakan meningkat apabila kesadaran akan program K3 dapat berperan dalam peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di lokasi penelitian Program K3 yang sedang berlangsung ditempat penelitian yaitu Meningkatkan status kesehatan kerja karyawan, Program HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point), Industrial hygien monitoring, dan Pengelolaan kesehatan kerja. Dari hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti beberapa responden lebih dominan menjawab program K3 terlaksana dengan presentase 80%. Sedangkan beberapa responden merasa program k3 tidak terlaksana dengan presentase 10%.

Tabel 2. Analisis hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT.Citra Lampia Mandiri di Kabupaten Luwu Timur 2022 (n=50)

Lingkungan kerja	Kinerja karyawan				Total	Nilai p	
	Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%			
Baik	36	72%	2	4%	40	80%	0.036
Kurang Baik	8	16%	4	8%	10	20%	

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat kinerja karyawan yang baik dan lingkungan kerja yang baik sebesar 72% dan kinerja karyawan yang baik dan lingkungan kerja kurang baik sebesar 16%, dan kinerja karyawan kurang baik dan lingkungan kerja baik sebesar 4% dan kinerja karyawan kurang baik dan lingkungan kerja tidak baik 8%.

Hasil uji statistik didapatkan $p=0,036$ yang berarti $<0,05$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. yang berarti bahwa ada hubungan antara Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT.Citra Lampia Mandiri Kabupaten Luwu Timur.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ovia Rahayu (2019) tentang Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah sakit Islam Siti Aisyah Madiun. Menunjukkan bahwa p value $0,001 < \alpha 0,05$ yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Fika fajaryani (2021) tentang Hubungan Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT.Sinar Lentera Kencana Cikande menunjukkan bahwa nilai koefisien Rank spearman sebesar 0,706 artinya bahwa ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan karyawan PT.Sinar Lentera Kencana Cikande.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya , lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan . (Nitisemo dalam Nuraini, 2013) . Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja (Sedarmayanti, 2013). dari hasil yang didapatkan oleh peneliti selama melakukan penelitian dimana rata-rata karyawan merasa lingkungan kerja yang baik dengan persentase 76 % sedangkan beberapa responden merasa lingkungan kerja kurang baik dengan persentase 24 % dalam hal ini diketahui apabila lingkungan kerja baik dapat menghasilkan kinerja yang baik kepada karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Program K3 terhadap kinerja karyawan PT. Citra Lampia Mandiri Kabupaten Luwu Timur pada tahun 2022. Hasil uji statistic menggunakan uji chi-square menunjukkan bahwa didapatkan $p= 0,012$ yang berarti $< 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Ada hubungan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Lampia Mandiri Kabupaten Luwu Timur pada tahun 2022. Hasil uji statistik menggunakan uji chi-square menunjukkan bahwa $=0,036$ yang berarti $< 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Sehingga adanya upaya pengecekan kesehatan secara rutin atau medical check up Untuk meningkatkan kesehatan kerja karyawan yang merupakan salah satu program K3 yang belum rutin untuk dilaksanakan. Pelaksanaan pelatihan K3 yang harus lebih sering dilakukan agar terlaksananya program K3 yang baik diperusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, A. (2017). Hubungan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt . Aqua Golden Mississippi Mekarsari. Manajemen.
- Asnawi, M. A. (2019). Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan (p. 63).
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In Kinerja Karyawan.
- Darmastuti, I. (2010). Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, 7(1), 37–60.
- Fajaryani, F., Indrawati, N. S., & Herman. (2021). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT.Sinar Lentera Kencana Cikande. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen, 5(1), 1–13.
- Hadiyanti, R. (2017). 281687-Pengaruh-Pelaksanaan-Program-Keselamatan- 945Efcec. 3(3), 12–23.\
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis, 5(1), 11–20.

-
- Rangkang, J. R. C Mautang, T., & Paturusi, A. (2021). Hubungan Antara Pelaksanaan Program Kesehatan Keselamatan Kerja Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Pt Cahaya Nataan Di Ratahan 2020. *PHYSICAL: Jurnal Ilmu Kesehatan Olahraga*, 2(1), 123–130.
- Riptifah Tri Handari, S., & Samrotul Qolbi, M. (2021). Faktor-Faktor Kejadian Kecelakaan Kerja pada Pekerja Ketinggian di PT. X Tahun 2019. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 17(1), 90–98.
- Safrida. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Pt Indonesia Air Asia Medan. 1–14.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Septin, T. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam.
- Syariffudin, M., & Parma, I. P. G. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 148–154.
- Triemiaty, Maarif, S. M., Affandi, M. J., & Pawenary. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi. *Magister Manajemen Dan Bisnis Sekolah Bisnis Institut Pertanian Bogor*, 4(1), 54–68.
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomika*, 11(2), 96–111.
- Widhiastuti, H., Yuliasih, G., & Kurniawan, Y. (2021). Terapan Perilaku Kes Muhammad, K. B., Thamrin, Y., & A, A. (2022). Pengaruh Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Consolidated Elektrik (CEPA) Power Asia Kabupaten Wajo. *An Idea Health Journal*, 1(02), 97–111.