



## Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Julienda Br Harahap<sup>1</sup>, M.Nelson Pinem<sup>2</sup>, Muhammad Rizaldy<sup>3</sup>, Ahmad Husin Lubis<sup>4</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author: [julienda@fe.uisu.ac.id](mailto:julienda@fe.uisu.ac.id)

### ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

### Kata Kunci:

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja;

Kualitas kehidupan kerja;

Kinerja karyawan

### ABSTRAK

*Di masa sekarang ini perusahaan berlomba-lomba untuk mencapai tujuannya, maka dari itu perusahaan berusaha untuk Mengelola SDM yang baik, Salah satu pengelolaan SDM yang baik adalah dengan cara memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Selain Keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan juga harus memperhatikan dan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade tujuh puluhan. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk Mencari seberapa pengaruhnya keselamatan dan kesehatan kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 432 orang dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 orang karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan uji signifikansi secara simultan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

### ABSTRACT

*At this time companies are competing to achieve their goals, therefore the company is trying to manage human resources well. One of the good HR management is by paying attention to the safety and health of its employees. In addition to occupational safety and healthimproving the quality of production, managerial and the company must also pay attention to and be responsible for maintaining the quality of work life and fostering the workforce so that they are willing to contribute optimally to achieve company goals. Quality of work life is a concept or management philosophy in order to improve the quality of human resources which has been known since the decade of the seventies. Quality of work life is a major issue that deserves the attention of the organization.The purpose of this study was to find out how the influence of occupational safety and health and the quality of work life on the employee performance of PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province. The population in this study is all employees, totaling*

### Keyword:

Occupational Safety and Health;

Quality of Work Life;

Employee performance.

*432 people and the sample in this study amounted to 43 employees at PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province. The results showed that Occupational Safety and Health had a positive and significant effect on the performance of PDAM Tirtanadi employees, North Sumatra Province. Quality of Work Life has a positive and significant effect on the performance of PDAM Tirtanadi employees, North Sumatra Province. Based on the significance test simultaneously on Occupational Safety and Health and Quality of Work Life together or simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

## **PENDAHULUAN**

Di masa sekarang ini perusahaan berlomba-lomba untuk mencapai tujuannya, maka dari itu perusahaan berusaha untuk Mengelola SDM yang baik, menurut Mathis dan Jackson (2006:3) mengatakan bahwa SDM merupakan suatu rancangan dari berbagai system formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan dari keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan keinginan. Menurut Ardana (2012:208), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Sedangkan menurut Widodo (2015:365), kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah merupakan bagian dari perlindungan tenaga kerja dari risiko kecelakaan yang berkembang secara pesat sejak revolusi industri. Aspek perlindungan atas dasar kemanusiaan di satu pihak, juga mencakup aspek yang bersifat ekonomis dari sisi pengusaha. Karyawan pada bagian produksi atau karyawan yang bekerja di lapangan selalu berinteraksi dengan alat – alat penunjang (mesin, bahan kimia dan peralatan lainnya) sehingga diperlukan manajemen yang baik tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Penggunaan teknologi membawa dampak positif yaitu memberikan kemudahan produksi perusahaan tersebut, namun dapat menimbulkan dampak negatif apabila tidak terampil dalam mengoperasikan alat – alat penunjang, sehingga dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Selain Keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan juga harus memperhatikan dan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah perusahaan yang bergerak dalam pelayanan air minum. Berdasarkan prariset yang dilakukan oleh penulis pada perusahaan selama 3 hari terdapat masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara, yaitu kurangnya pengetahuan karyawan tentang gedung kantor PDAM, pintu darurat, tangga darurat, dan alat-alat keselamatan dalam bekerja. Dalam melakukan pekerjaannya masih banyak karyawan yang tidak mementingkan keselamatannya seperti tidak menggunakan helm dan alat pengaman lain. Dalam perusahaan, apakah perusahaan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara memberikan jaminan kesehatan, karena jaminan kesehatan sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan karena karyawan yang diberikan jaminan kesehatan akan merasa aman dalam bekerja.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah tingkat terdapatnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008:57) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Rivai ( dalam Muhammad Sandy, 2015:12 ) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam

melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

### **Keselamatan kesehatan kerja**

Keselamatan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lainnya di tempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, serta agar setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Kepmenaker Nomor 463/MEN/1993). Menurut OHSAS (18001:2007), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kondisi dan faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja serta orang lain yang berada di tempat kerja. Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 87, bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Menurut Ardana (2012:208), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Sedangkan menurut Widodo (2015:234), kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek.

### **Kualitas Kehidupan Kerja**

Kualitas Kehidupan Kerja atau Quality of Work Life adalah pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan karyawan dalam lingkungan kerjanya secara simultan dan berkesinambungan. Kualitas Kehidupan Kerja dapat dilakukan dengan memberikan rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, penghargaan dalam bekerja dan menciptakan kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan harkat dan martabat karyawan. Menurut Siagian (2007:59), Kualitas kehidupan kerja atau Quality Of Work Life merupakan upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarasannya. Sedangkan Menurut Flippo (2009:604), Quality Of Work Life adalah setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. Menurut Mangkuprawira (2009:211), kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Sedangkan menurut Casicio (2006:24), *quality of work life* merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan. Casicio (2006:26), mengatakan bahwa *quality of work life* dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisik ketika bekerja.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja No.1 Medan, Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah : “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”. Penulis merencanakan penelitian pada bulan November 2019 sampai dengan Februari 2022. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan di Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara berjumlah 432 orang. Menurut Arikunto (2010:134-185) apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Dari data yang diperoleh dari Kantor Pusat PDAM Tirtanadi jumlah karyawan berjumlah 432 orang yang terbagi dalam 19 Divisi dan 44 Bidang. Dengan demikian yang menjadi sampel dalam penelitian ini. melebihi 100 orang. Dari pendapat Arikunto seperti tersebut di atas maka diambil sebagai subyek 10% dari jumlah seluruh karyawan yaitu  $10\% \times 432 \text{ orang} = 43 \text{ orang}$ .

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian dari uji multikolinearitas dapat dilihat nilai VIF ( Variance Inflation Factor ) 1,031 < 5 dan Tolerance 0,970 > 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah multikolinearitas dalam penelitian ini. Dalam uji t dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  untuk variable keselamatan dan kesehatan kerja sebesar

2.987, sedangkan  $t_{tabel}$  dengan perhitungan ( $df = n - t$ )  $df = 43 - 3 = 40$ , maka nilai  $t_{tabel}$  yang didapat adalah sebesar 2.201. maka dapat dilihat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,987 > 2,201$ ), maka dapat kita Tarik kesimpulan variable keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk nilai  $t_{hitung}$  variable kualitas kehidupan kerja adalah 2,435, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,435 > 2,201$ ), maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positive dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam Uji F ( simultan ) dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  6,360, nilai  $F_{hitung}$  selanjutnya di interpretasikan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan dk pembilang =k dan dk penyebut =  $43-2=41$ , maka nilai  $F_{tabel} = 3,23$ , maka dapat dilihat uji signifikansi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,360 > 3,23$ ), maka hipotesis penelitian ini terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap variable Kinerja Karyawan. dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,987 > 2,201$ ), maka dapat kita Tarik kesimpulan variable keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Setiawan (2013) dan Anjani (2014) yang menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. menurut Ardana(2012:208), keselamatan dan kesehatan kerja (k3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi digunakan secara aman dan efisien. Hasil penelitian variable kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan.hal ini dapat dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,435 > 2,201$ ), maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positive terhadap kinerja karyawan. hasil ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu Noor Arifin, (2012), kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkuprawira (2009,211), kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam berkerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variable keselamatan dan kesehatan kerja dan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan. hal ini dapat dilihat dari uji signifikansi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,360 > 3,23$ ), maka hipotesis penelitian ini terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut: Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan pelatihan diharapkan semua peserta mampu bersaing dengan pelaku usaha mikro kecil dan menengah lainnya yang ada di aceh, dan bisa meningkatkan perekonomian daerah serta kesejahteraan masyarakat. signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tritanadi Sumatera Utara. Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kualitas Kehidupan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung.
- Abdullah M. Ma'ruf. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Algaound, latifa dan lewis. 2001. Perbankan Syariah Prinsip Praktik Prospek. Jakarta: Serambi Ilmu Semesta.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Flippo, E.B. 2005. *Manajemen Personalialia. Jilid 2. Edisi ke-6. Terjemahan*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Harsono. 2005. *Kapita Skeletal Neurologi. Edisi ke-2*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.