

Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Candal Har III Di PT Petrokimia Gresik

The Influence of Occupational Health and Safety (K3) on Employee Productivity at Candal Day III at PT Petrokimia Gresik

Nunung Wardani, A. Arifuddin Mane, Indrayani Nur

Pogram Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: nunungwardani123@gmail.com

Diterima: 17 September 2023 / Disetujui: 30 Desember 2023

Abstrak: Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai pada Candal Har III di PT Petrokimia Gresik. Objek eksplorasinya adalah Candal Har III PT Petrokimia Gresik. Instrumen penelitian yang digunakan adalah model pemeriksaan ilustratif dan model penyelidikan langsung yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efisiensi yang representatif; variabel Perlindungan Terhadap Pegawai (X1), Pemberian Program Sosialisasi (X2), Lingkungan Kerja Medis (X3) dimana nilai t_{hitung} sebesar $7,257 > t_{tabel}$ 2,052 dan tingkat kepentingannya $0,000 < 0,05$ untuk variabel (X1) maka pada titik tersebut, untuk variabel (X2) t_{hitung} $4,325 > t_{tabel}$ 2,052 dan nilai penting sebesar $0,000 < 0,05$ dan yang terakhir (X3) t_{hitung} $3,670 > t_{tabel}$ 2,052 dan nilai penting $0,002 < 0,05$. Dengan tujuan ketiga faktor tersebut mempengaruhi efisiensi pekerja di Candal Har III PT Petrokimia Gresik.

Kata Kunci: Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, K3, Produktivitas Pegawai

Abstract: The aim of the research is to determine the effect of occupational health and safety (K3) on employee performance at Candal Har III at PT Petrokimia Gresik. The object of exploration is Candal Har III PT Petrokimia Gresik. The research instruments used are different illustrative examination models and direct investigation models. The research results show that these three factors have a significant influence on representative efficiency; variables Protection of Employees (X1), Provision of Socialization Programs (X2), Medical Work Environment (X3) where the t_{count} value is $7.257 > t_{table}$ 2.052 and the level of importance is $0.000 < 0.05$ for the variable (X1) so at that point, for the variable with the aim of these three factors influencing worker efficiency at Candal Har III PT Petrokimia Gresik.

Keywords: Occupational Health, Occupational Safety, K3, Employee Productivity



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Perkembangan industri di Indonesia saat ini berjalan dengan cepat. Jalannya industrialisasi maju dengan fondasi berbagai organisasi dan lingkungan kerja. Ini bergabung dengan pertaruhan risiko yang lebih serius dan beragam sebagai akibat dari spesialis inovasi di mana pemanfaatan perangkat keras dan peralatan yang semakin kompleks untuk membantu interaksi penciptaan, menyebabkan masalah kesejahteraan dan keamanan. Alasan dan tujuan keselamatan dan kesejahteraan kerja kerangka kerja eksekutif adalah untuk membuat kerangka kerja keamanan dan kesejahteraan terkait kata di lingkungan kerja dengan memasukkan komponen Dewan, Pekerjaan, kondisi dan tempat kerja yang terkoordinasi untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit karena pekerjaan yang kurang terlindungi, efektif dan bermanfaat. Kesejahteraan kerja.

Kata keselamatan terkait dan kesejahteraan dalam suatu organisasi adalah bukti dari sebuah organisasi melaksanakan pekerjaan yang solid kerangka dewan atau tidak. Keselamatan terkait kata adalah jaminan kesejahteraan perwakilan saat bekerja di organisasi. Kesejahteraan terkait kata dapat diakui ketika lingkungan kerja dilindungi dengan asumsi itu dibebaskan dari pertaruhan kecelakaan yang menyebabkan cedera Pekerja atau bahkan kematian, sementara kesejahteraan terkait kata dapat dipahami jika lingkungan kerja sehat dan dapat dianggap solid. Menurut Widodo (2017), kesehatan dan kesejahteraan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesejahteraan, keamanan, dan bantuan

pemerintah dari individu yang bekerja di suatu perusahaan atau lokasi usaha. Sesuai Rivai dan Sagala (2016), keselamatan dan kesejahteraan kerja menyanggung keadaan fisiologis-fisik dan mental angkatan kerja yang terjadi karena tempat kerja yang diberikan oleh organisasi.

Mengingat informasi ILO (2003) dalam Tarwaka (2014), diamati bahwa di Indonesia tingkat pencapaian pelaksanaan eksekusi K3 dalam organisasi masih sangat rendah. Dari informasi ini akan muncul hanya 2% (sekitar 317 bit) dari organisasi yang telah mengeksekusi K3. Sedangkan kelebihan 98% (sekitar 14.700) organisasi belum melaksanakan K3 secara tepat. Kondisi ini terus membaik dari tahun ke tahun, sangat baik dapat dilihat dari Informasi Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi pada tahun 2009 Jumlah organisasi yang mendapat hibah wasiat SMK3 bertambah hingga 150 organisasi pada tahun 2010 jumlahnya bertambah menjadi 192 organisasi. Sehingga dari tahun 1997 hingga 2010 Jumlah habis-habisan telah mencapai 1.492 organisasi. Selain itu, pada tahun 2012 ada 739 organisasi yang memenangkan hibah kecelakaan nol. Jumlah organisasi kecelakaan nol meningkat sebesar 44% (227 organisasi) dibandingkan dengan 2011 yang menambahkan hingga 512 organisasi. Untuk sementara, hibah Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja diberikan kepada 254 organisasi yang efektif mengingat penilaian efek samping tinjauan dari perusahaan tinjauan luar..

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai pada Candal Har III di PT Petrokimia Gresik.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT Petrokimia Gresik di Candal Har III yang berlokasi di JL. Jenderal Ahmad yani, Gresik Jawa Timur. Responden yang digunakan adalah perwakilan di PT Petrokimia Gresik ketika eksplorasi selesai dari Februari hingga april 2022. Pemeriksaan ini menggunakan strategi subjektif dan kuantitatif, khususnya teknik yang menjelaskan hubungan antara faktor-faktor, bermacam-macam informasi menggunakan penyelidikan memukau, penyelidikan informasi kuantitatif/terukur, bertekad untuk menguji spekulasi yang telah ditetapkan. Demikian juga, strategi eksplorasi subjektif berurusan dengan jenis informasi, dan Arsip sementara kuantitatif mengawasi informasi sebagai angka dan memperkirakan instrumen. Kekambuhan lurus yang berbeda adalah peningkatan kekambuhan langsung langsung, yang merupakan instrumen yang dapat digunakan untuk meramalkan dampak faktor, mengingat informasi masa lalu atau untuk memutuskan dampak faktor bebas (bebas) ke variabel yang bergantung (Siregar, 2013). di sini matematika adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bnb + e.$$

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden sebanyak 20 responden (83,3%) laki-laki, sedangkan untuk perempuan ada 10 (33,3%) responden. Berdasarkan usia, sebanyak 17 responden berusia sekitar 17-25 tahun (83,3%), 25 responden (43%) sekitar 26-40 tahun, dan sebanyak 13 responden (16,7%) sekitar 26-40 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir sebanyak 23 responden (76,7%) pendidikan terakhir adalah sekolah menengah pertama, 4 responden (13,3%) pendidikan terakhir D3 dan ada 3 responden (10,0 %) pendidikan terakhir S1 responden. Berdasarkan lama kerja responde, sebanyak 10 responden (33,3%) bekerja sekitar 1-3 tahun, 13 responden (43,3%) bekerja sekitar 4-6 tahun, dan 7 responden (23,3%) bekerja sekitar 7-9 tahun.

Hasil.pengujian menunjukkan nilai regresi berupa $Y = - 4,406 + (0,560)X_1 + (0,272)X_2 + (0,529)X_3$. Berikutnya, berikut ini merupakan penjabaran dari persamaan diatas:

(a) = 4.406 yang merupakan nilai yang konsisten, bermaksud bahwa dengan asuransi pekerja, pengaturan program Sosialisasi, iklim klinis, efisiensi perwakilan ditambahkan hingga - 4.406%

$\beta_1 X_1 =$ nilai koefisien relaps dari jaminan Variabel pada pekerja adalah 0,560, dengan maksud bahwa jika reaksi responden tentang keamanan dalam perwakilan ditingkatkan, dampak pada efisiensi pekerja dapat meningkat 0,560%.

B2X2= nilai koefisien relaps dari variabel pengaturan program sosialisasi adalah 0,272, dengan asumsi reaksi responden terhadap pengaturan program Sosialisasi ditingkatkan, pengaruh efisiensi pekerja dapat meningkat sebesar 0,272%.

B3X3= nilai koefisien relaps dari variabel iklim klinis adalah 0,529, benar-benar bermaksud bahwa dengan asumsi reaksi responden terhadap iklim klinis diperluas, efek pada efisiensi perwakilan dapat meningkat sebesar 0,529%.

Dari hasil persamaan regresi diatas, yang paling berpengaruh terhadap efisiensi perwakilan Candal har III di PT. Petrokimia Gresik adalah variabel perlindungan karyawan sebesar 0,560 yang merupakan nilai terbesar. mengenai koefisien beta variabel penataan program Sosialisasi 0,272 dan nilai iklim klinis 0,529 nilai paling minim adalah penataan program Sosialisasi. Nilai menunjukkan bahwa variabel jaminan pada perwakilan berdampak terbaik atau berlaku.

Hasil uji F bahwa nilai f_{hitung} adalah 116,540, sedangkan untuk f_{tabel} adalah 3,39 dengan tingkat kepentingan sig 0,000 $b < 0,05$ sehingga akhir $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan menyiratkan keamanan pekerja, penataan program Sosialisasi, iklim klinis, dampak positif dan besar sekaligus pada efisiensi representatif.

Pengujian determinasi menunjukkan nilai R^2 adalah 0,947, selanjutnya faktor Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja (K3), secara signifikan mempengaruhi efisiensi pekerja sebesar 94%. Mengenai nilai R^2 itu sendiri adalah 0,896 yang menyiratkan variabel jaminan perwakilan, pengaturan program Sosialisasi, iklim klinis, siap untuk memahami efisiensi pekerja di PT. Petrokimia Gresik sebesar 89%, dan 11% efisiensi representatif dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak digambarkan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor asuransi pekerja, pengaturan program Sosialisasi, iklim klinis mempengaruhi efisiensi perwakilan. Penjaminan tenaga kerja, penataan program Sosialisasi, iklim klinis mempengaruhi efisiensi perwakilan Candal har III di PT Petrokimia Gresik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A Rahmawati, F. F. (2016). Statistika, Edisi 3. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Asniati, Arifuddin Mane, (2016). Analisis Kualitas Pelayanan Terhadap Produktivitas Karyawan PDAM Kabupaten Kepulauan Selayar *Economics bosowa Jurnal* Vol. 2 No. 002 Mei 2017 :138-153.
- Hadari Nawawi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gadjah Mada Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hedianto BR, Mukzam MD, Iqbal M (2014). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja karyawan (studi pada karyawan bagian drilling & oilfield services PT. Elnusa Tbk. Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 10 No. 01 Mei 2014: 1-9.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama
- Surya Alfandy Dwi Anugrah, Arifuddin Mane (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. BprHasamitra. *Economics bosowa Jurnal* Vol. 7 No. 004 oktober 2021 :72-83.
- Tarwaka. Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press; 2014.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Bab III pasal 3 tentang keselamatan kerja Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan Kerja.
- Widodo. 2017. Metodologi Penelitian Populer & Praktis. Jakarta: Rajawali Pers.