

PERAN PENTING KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: PT. PLN ULP SOPPENG)

Subhan Akbar Abbas¹, Chaeruddin²

^{1, 2}STMIK AMIKA Soppeng, Jl. Bukit Tuju Wali-Salatungo, Soppeng, Sulawesi Selatan, Indonesia
Email: subhan@amiklps.ac.id

Article History

Received: 06-08-2024

Revision: 18-08-2024

Accepted: 22-08-2024

Published: 25-08-2024

Abstract. Employee performance constitutes a critical dimension within an organizational context; the advantageous ramifications of optimal employee performance can yield significant long-term benefits for the organization. Performance is a variable that is susceptible to influence by a myriad of factors, with one notable element being occupational safety and health. The objective of this investigation was to elucidate the relationship between occupational safety and health and the performance of employees at PT. PLN ULP Soppeng. This research employed a quantitative methodology, applying multiple linear regression analysis to ascertain the correlation or effect between the independent and dependent variables. The sample for this analysis comprised 22 employees from PT. PLN ULP Soppeng. Data collection was executed utilizing a questionnaire instrument designed to encompass the three variables under examination in the study. The findings from this research indicated a statistically significant influence of occupational health on employee performance. Conversely, the variable of occupational safety did not demonstrate a significant effect on employee performance. This study was confined to a singular locale; future research endeavors would benefit from a comparative analysis that assesses the impact of identical variables across diverse locations, as well as investigates various additional factors that may exert influence on employee performance.

Keywords: Employee, Health, Performance, Safety

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan aspek dalam sebuah perusahaan, dampak yang dapat timbul dengan adanya kinerja karyawan optimal dapat menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang, kinerja merupakan suatu aspek yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Soppeng. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menerapkan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan dependen adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN ULP Soppeng yang berjumlah 22 orang. Data dikumpulkan menggunakan instrumen angket yang disusun dengan meliputi tiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Sementara untuk keselamatan kerja, variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini hanya berfokus pada satu lokasi saja, penelitian selanjutnya akan lebih representative apabila mampu membandingkan pengaruh variabel yang sama pada lokasi yang berbeda, serta mengeksplorasi berbagai faktor-faktor potensial lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Kata Kunci: Karyawan, Kesehatan, Keselamatan, Kinerja

How to Cite: Abbas, S. A & Chaeruddin. (2024). Peran Penting Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. PLN ULP Soppeng). *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (4), 1604-1616. <http://doi.org/10.54373/ifi Jeb.v4i4.1669>

PENDAHULUAN

Transformasi digital dan perkembangan teknologi merupakan suatu hal yang terus terjadi di masyarakat kebutuhan akan sumber daya manusia yang kompeten dan terampil menjadi suatu aspek fundamental dalam upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara umum. Namun, kinerja perusahaan membutuhkan adanya harmonisasi antara banyak faktor untuk dapat mencapai kinerja yang optimal, dalam hal ini kinerja karyawan dapat menjadi salah satu faktor kunci yang dapat menunjang dan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja perusahaan secara umum (Agit et al., 2023). Selain pada kinerja perusahaan, kinerja sumber daya manusia yang optimal dapat menciptakan daya saing perusahaan melalui penciptaan produktivitas maupun layanan yang diberikan oleh perusahaan tersebut.

Pentingnya kinerja karyawan dijelaskan sebagai sebuah capaian yang didapatkan melalui upaya, komitmen dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, setiap tugas ini dimiliki oleh sumber daya manusia pada sebuah instansi, apabila kinerja SDM rendah, maka tingkat produktivitas perusahaan juga akan ikut rendah (Abbas et al., 2022). Efektivitas karyawan diukur melalui kinerja mereka dalam perusahaan tersebut, seberapa efektif karyawan dalam menyelesaikan tugasnya menjadi ukuran kinerja mereka, karyawan dengan kinerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas perusahaan namun juga membantu dalam mencapai tujuan perusahaan, mengurangi dan mengefisienkan biaya, serta membangun keunggulan kompetitif perusahaan tersebut (Saharuddin et al., 2023). Menurut Pangestu et al., (2022) kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam perusahaan. Namun, kinerja menjadi suatu hal umum yang dapat ditunjang oleh banyak aspek sehingga demi untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan, manajemen perusahaan perlu mengenali faktor apa yang dapat meningkatkan kinerja SDM mereka.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sangat beragam, hal ini dikarenakan karakteristik karyawan yang berbeda-beda serta dinamika perusahaan yang terus mengalami perubahan dalam hal manajemen dan kebijakan. Faktor-faktor ini banyak dijelaskan dalam penelitian terdahulu diantaranya dijelaskan oleh Hasnah & Asyari (2022) bahwa faktor-faktor yang diantaranya dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Hampir serupa dengan pendapat tersebut, diungkapkan oleh Yuwono et al., (2023) bahwa terdapat enam faktor yang diasumsikan mampu menjadi faktor yang dapat menunjang kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi, pengembangan karir, perencanaan SDM, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompetensi karyawan itu sendiri. Sementara itu menurut Hutagalung (2022) beberapa hal yang dapat menunjang kinerja pegawai diantaranya adalah kepuasan kerja,

disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. Tinjauan empiris ini menggambarkan faktor-faktor yang secara umum diasumsikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, faktor ini sangat beragam sehingga terdapat banyak faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain yang telah disebutkan diatas.

Kinerja tentu dapat tercipta dengan adanya kondisi kesehatan yang prima dan jaminan akan keselamatan mereka selama melaksanakan tugas yang diberikan, hal ini telah menjadi hal umum sebagaimana di era modern ini banyak perusahaan asuransi yang menawarkan jasa asuransi jiwa, secara singkat menggambarkan bagaimana karyawan sangat mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan kerja. Pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja dibahas dalam penelitian empiris, dijelaskan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sesungguhnya merupakan suatu bentuk program untuk menjamin hak perlindungan tenaga kerja yang tidak hanya memberikan rasa aman namun dapat mengarah pada peningkatan perilaku kerja melalui jaminan kesehatan dan keselamatan (Suwandy et al., 2023). Menurut Irwansyah et al., (2023) menjelaskan bahwa penerapan program K3 yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, yang kemudian akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Sementara itu diungkapkan oleh Kanaf et al., (2023) bahwa dampak positif yang dapat tercipta dengan adanya penerapan K3 yang baik adalah peningkatan kinerja dengan adanya kesehatan fisik yang optimal, kesejahteraan mental, dan kestabilan emosional. Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan dampak potensial, secara umum, produktivitas dan peningkatan kualitas merupakan dua hal yang dapat dicapai dengan adanya penerapan K3 yang baik.

Penelitian ini berfokus pada PT PLN ULP Soppeng, perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam kegiatan suplai dan distribusi tenaga listrik, secara umum diketahui bahwa listrik merupakan salah satu elemen yang dapat menimbulkan kematian apabila terjadi kesalahan teknis. Dengan mempertimbangkan aspek ini maka menjaga keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek yang harus dapat dijamin oleh pihak PT PLN bukan hanya ULP Soppeng, namun juga unit-unit pelaksana lainnya. Bekerja dengan listrik merupakan suatu pekerjaan yang berbahaya sehingga dibutuhkan pengkualifikasian secara hati-hati dan teliti bahwa karyawan yang diterima memiliki kompetensi dan keterampilan yang mumpuni dalam bidang tersebut. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari lokasi penelitian sebagai bagian dari observasi awal, diperoleh data yang menggambarkan jumlah kecelakaan kerja dalam tiga tahun terakhir yakni sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah kasus kecelakaan kerja pada PT. PLN ULP Soppeng 2021-2023

Tahun	Kecelakaan Kerja	Kasus Kematian
2021	29	0
2022	19	0
2023	35	0

Sumber: PT. PLN ULP Soppeng (2024)

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 1, diketahui bahwa dalam tiga tahun terakhir kecelakaan kerja yang dialami karyawan PT. PLN ULP Soppeng mengalami peningkatan, tidak adanya kasus kematian merupakan suatu keberuntungan dan sesuatu yang harus dipertahankan oleh pihak PLN ULP Soppeng untuk menjamin pelaksanaan K3 yang baik dan efektif. Dalam hal kecelakaan kerja, beberapa kasus yang terjadi diantaranya adalah terkena sengatan listrik, jatuh dari pohon, terkena percikan api dari kosleting listrik, dan luka-luka lain yang disebabkan oleh ranting pohon maupun arus listrik pada jaringan listrik. Peningkatan kasus kecelakaan kerja merupakan bentuk gambaran akan perlunya peningkatan program K3 pada PT. PLN ULP Soppeng. Pelaksanaan program K3 sebagaimana yang telah dijelaskan memberikan rasa aman dan jaminan kepada karyawan pada suatu perusahaan, hal ini membutuhkan analisis lebih jauh akan pelaksanaan program K3 pada suatu perusahaan, dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. PLN ULP Soppeng.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan studi asosiatif yang merupakan pendekatan dalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang dalam penelitian terdapat tiga variabel terdiri dari dua variabel bebas yakni Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2), dan satu variabel terikat yakni Kinerja (Y). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 22 orang yang merupakan karyawan PT. PLN ULP Soppeng dengan demikian maka pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel karena jumlah populasi kurang dari 100.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan bantuan *software* pengolahan data statistik yakni SPSS Versi 25. Adapun hasil yang didapatkan akan disandingkan dan dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu untuk menonjolkan kebaruan dan perbedaan dalam temuan penelitian ini dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian angket yang menggunakan indikator sebagai berikut (1) Keselamatan kerja terdiri dari dua

indikator yakni lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan sosial psikologis; (2) Kesehatan kerja terdiri dari tiga indikator yakni lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja, dan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja; dan (3) Kinerja terdiri dari lima indikator yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, dan efektivitas. Adapun data pendukung seperti penelitian empiris dan fenomena empiris diperoleh melalui *database* penelitian seperti *google scholar*, *semantic scholar*, *science direct*, *emerald*, dan *JSTOR*, serta repositori digital lainnya.

HASIL

Penelitian ini dalam prosesnya menggunakan angket sebagai instrumen penelitian untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, data ini berkaitan dengan ketiga variabel dalam penelitian ini yakni variabel independen yang terdiri dari Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2). Keselamatan Kerja (X_1) meliputi beberapa aspek diantaranya adalah (1) Lingkungan kerja fisik, dan (2) Lingkungan sosial psikologis. Sementara Kesehatan Kerja (X_2) meliputi (1) Lingkungan kerja secara medis; (2) Sarana kesehatan tenaga kerja; dan (3) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, adapun hasil angket dari variabel independen dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil angket variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja)

Butir Angket	Hasil Angket	Rata-Rata	Keterangan
X _{1.1}	101	4.59	Sangat Baik
X _{1.2}	101	4.59	Sangat Baik
X _{1.3}	98	4.45	Sangat Baik
X _{1.4}	99	4.50	Sangat Baik
X _{1.5}	101	4.59	Sangat Baik
X _{1.6}	100	4.55	Sangat Baik
X _{1.7}	98	4.45	Sangat Baik
X _{1.8}	103	4.68	Sangat Baik
X _{1.9}	102	4.64	Sangat Baik
X _{2.1}	94	4.27	Baik
X _{2.2}	94	4.27	Baik
X _{2.3}	98	4.45	Baik
X _{2.4}	95	4.32	Baik
X _{2.5}	85	3,86	Baik
X _{2.6}	88	4.00	Baik
X _{2.7}	88	4.00	Baik
X _{2.8}	99	4.50	Sangat Baik
X _{2.9}	102	4.64	Sangat Baik
X _{2.10}	103	4.68	Sangat Baik
X _{2.11}	95	4.32	Baik
X _{2.12}	97	4.41	Baik

Sumber: Data Diolah (2024)

Hasil angket dari variabel independen menunjukkan hasil yang sangat baik untuk setiap butir angket pada variabel X_1 , yang artinya bahwa respon para karyawan dalam menanggapi

berbagai aspek yang dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk variabel ini dinilai sangat baik. Sementara untuk variabel X_2 terdapat keragaman dalam respon para karyawan, yang mana hanya 3 dari 12 butir angket yang mendapat nilai atau persentase yang sangat baik, 9 lainnya hanya mendapat respon yang dinilai baik.

Selain mengumpulkan data yang digunakan dalam menilai keselamatan dan kesehatan kerja atau variabel independen, instrumen angket juga digunakan untuk variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y), butir angket untuk variabel ini terdiri dari beberapa aspek diantaranya adalah (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektivitas; dan (5) Efisiensi, adapun hasil angket untuk variabel ini dapat dilihat sebagai berikut.

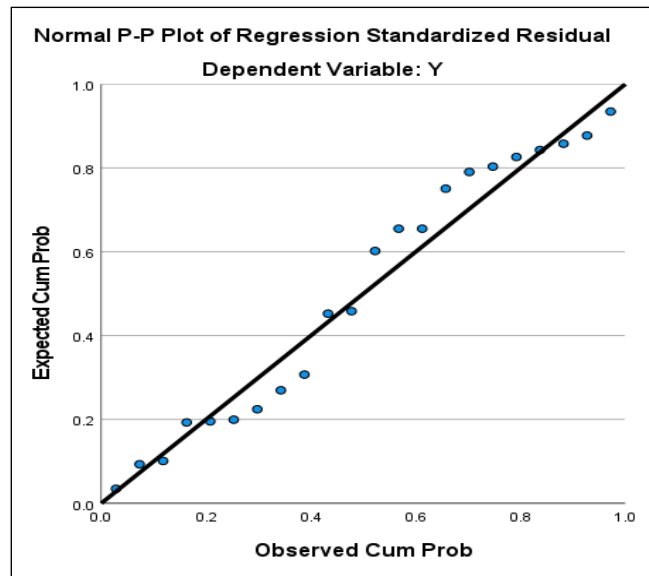
Tabel 3. Hasil angket variabel dependen (kinerja karyawan)

Butir Angket	Hasil Angket	Rata-Rata	Keterangan
Y.1	100	4.55	Sangat Baik
Y.2	101	4.59	Sangat Baik
Y.3	102	4.64	Sangat Baik
Y.4	91	4.14	Baik
Y.5	91	4.14	Baik
Y.6	91	4.14	Baik
Y.7	95	4.32	Baik
Y.8	94	4.27	Baik
Y.9	89	4.05	Baik

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil angket pada tabel 3, diketahui bahwa respon yang didapatkan memiliki keragaman jawaban yang menghasilkan nilai yang beragam juga, hasil angket menunjukkan hanya sebanyak 3 dari 9 butir angket yang mendapatkan nilai sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa respon para karyawan terhadap aspek-aspek yang dijadikan sebagai bahan angket dinilai baik dengan nilai butir angket yang dominan bernilai baik. Butir angket untuk ketiga variabel dalam penelitian ini secara umum dinilai baik, sebagaimana dalam dua variabel terdapat dominasi butir angket yang bernilai baik dan hanya angket pada variabel keselamatan kerja saja yang memberikan nilai sangat baik untuk seluruh butir angketnya. Meskipun demikian seluruh nilai angket ini menjadi gambaran bahwa respon para karyawan terhadap apa yang dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini ditanggapi dengan baik.

Sebelum melakukan pengujian untuk mendapatkan hasil yang menggambarkan pengaruh antar variabel, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang berdistribusi secara normal, dan dapat digunakan untuk melakukan pengujian yang diinginkan yakni uji regresi linier berganda, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *probability plot* yang dapat dilihat sebagai berikut.



Gambar 1. hasil uji normalitas (*probability plot*)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dapat dilihat pada gambar 1, dapat dilihat bahwa pola penyebaran data bersifat normal yang ditandai dengan tidak adanya data yang menyebar terlalu jauh dari garis diagonal, serta tidak terdapat pula sebaran data yang berkumpul atau membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian maka hasil uji normalitas data dalam penelitian ini disimpulkan menunjukkan hasil yang menyatakan bahwa data dalam penelitian ini bersifat normal dan dapat digunakan untuk uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mana analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan alat analisis statistik SPSS, adapun analisis data dalam penelitian ini yakni analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan mempertimbangkan bahwa terdapat lebih dari satu variabel bebas dalam penelitian ini. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yakni Keselamatan Kerja (X_1), dan Kesehatan Kerja (X_2) sebagai variabel bebas, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Analisis regresi linier berganda akan menunjukkan dan menggambarkan pengaruh yang dimiliki oleh variabel independen terhadap variabel dependen, hasil ini kemudian memiliki makna yang dapat diinterpretasikan, dan direfleksikan, serta dibandingkan dengan bukti empiris dan bukti faktual pada lokasi penelitian. Adapun hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil analisis regresi linier berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.017	1.826		.557	.584
Keselamatan	.013	.102	.011	.123	.903
Kesehatan	.721	.065	.977	11.114	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda pada tabel 4, hasil tersebut dapat digambarkan dalam persamaan regresi sebagai berikut $Y = 1.071 + 0,013X_1 + 0,721X_2 + e$. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan tujuan untuk menggambarkan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis ini mengelompokkan pengaruh antar variabel, yang dikenal dengan istilah uji parsial, hasil pada tabel 2 menggambarkan pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen diantaranya adalah pengaruh variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,903 yang mana nilai ini lebih besar dari 0,05 yang artinya bahwa Keselamatan Kerja (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara untuk variabel Kesehatan Kerja (X_2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang mengindikasikan bahwa variabel Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menyatakan bahwa Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sementara Keselamatan Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Adapun hasil lain dapat dilihat pada hasil koefisien regresi yang menunjukkan nilai positif yakni variabel Keselamatan Kerja (X_1) menunjukkan nilai sebesar 0,013 yang bernilai positif, hasil ini mengindikasikan bahwa dengan adanya peningkatan Keselamatan Kerja (X_1), maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,013, namun dikarenakan nilai signifikansi yang tidak menunjukkan hasil yang signifikan maka pengaruh ini tidak terbukti secara faktual pada model analisis ini. Sementara untuk variabel Kesehatan Kerja (X_2) diketahui nilai koefisien regresi yang ditemukan adalah sebesar 0,721 yang bernilai positif, secara langsung mengindikasikan bahwa dengan adanya peningkatan Kesehatan Kerja (X_2) maka Kinerja Karyawan (Y) akan ikut meningkat sebesar 0,721, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, maka dinyatakan bahwa Kesehatan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang terbukti dalam model analisis ini sehingga dapat dikatakan bahwa Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DISKUSI

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang mengindikasikan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. PLN ULP Soppeng dapat memiliki kinerja yang baik walaupun tidak ditunjang oleh faktor dominan yang menjamin keselamatan kerja mereka. Hal ini berlawanan dengan logika pada umumnya, namun hal ini juga dapat dikatakan sebagai penggambaran akan prinsip kehati-hatian, sebagaimana para karyawan yang bekerja pada PT. PLN ULP Soppeng sebelumnya telah dilatih dan diberi pengetahuan yang mumpuni tentang prosedur kerja yang dapat menghindarkan mereka dari berbagai kondisi yang dapat mengancam keselamatan mereka. Meskipun demikian, tidak dapat disangkal bahwa keselamatan kerja merupakan aspek penting, namun keselamatan kerja juga tidak selalu identik atau dapat diasosiasikan dengan kinerja, yang artinya bahwa keselamatan kerja dapat menjadi faktor penunjang untuk variabel yang lain, begitupula dengan kinerja yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Berbicara mengenai kinerja, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, dengan konteks yang berbeda-beda sesuai dengan lingkungan kerja atau objek dalam penelitian tersebut, hal ini dijelaskan oleh Agit et al., (2023) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor yang sangat beragam, sebagaimana setiap karyawan memiliki sikap yang berbeda-beda, menyebabkan adanya keragaman dalam preferensi dan faktor penunjang kinerja. Sejalan dengan hasil penelitian ini ditemukan hasil yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan, hasil ini sejalan dengan penelitian Wangi et al., (2020) yang dalam penelitiannya menemukan hasil dengan indikasi bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal ini direfleksikan dari adanya beban kerja yang tidak membahayakan kesehatan mereka, tekanan dari beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan para karyawan. Selain itu, faktor lingkungan kerja yang aman juga menunjang rasa nyaman dalam bekerja, sehingga para pekerja tidak terlalu mengkhawatirkan keselamatan yang intens sebagaimana lingkungan kerja mereka terasa aman dan tidak membahayakan. Sedangkan hasil yang bertentangan dengan penelitian ini dapat ditemukan pada penelitian Nasution & Ichsan (2020) dalam penelitiannya dijelaskan bahwa keselamatan kerja dianggap sangat penting yang mana dengan demikian mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini kondisi lingkungan pekerjaan digambarkan sebagai lingkungan yang dikhawatirkan dapat membahayakan, sehingga dengan adanya jaminan akan keselamatan menunjang kinerja karyawan secara umum.

Hasil penelitian ini merefleksikan keragaman kondisi, meskipun secara umum diketahui bahwa keselamatan kerja merupakan faktor yang dapat menunjang kinerja, terdapat kondisi dimana seseorang merasa bahwa keselamatannya cukup terjaga dan sesuai dengan upah yang dibayarkan. Selain itu, terdapat faktor-faktor yang mendukung keselamatan seseorang secara kasat mata, terutama apabila dibarengi dengan berbagai faktor yang dapat membekali seseorang dengan pengetahuan yang mumpuni untuk menjamin keselamatan mereka sendiri. Dengan demikian, sebagai sebuah faktor penunjang kinerja, keselamatan kerja dapat berpengaruh secara beragam dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang menunjang kinerja karyawan secara bersama-sama.

Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh yang bersifat positif dan signifikan antara variabel kesehatan kerja dan kinerja karyawan, hasil ini memberikan gambaran akan kondisi yang apabila terjadi peningkatan pada faktor kesehatan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hal ini merefleksikan kondisi yang sangat logis, sebagaimana aspek kesehatan merupakan salah satu aspek penting dalam diri manusia untuk dapat bekerja dengan baik. Semakin sehat seseorang maka mereka akan mampu untuk bekerja dengan lebih baik, lebih lama, dan lebih efektif. Dalam konteks PT. PLN ULP Soppeng, kesehatan menjadi aspek yang dijaga untuk mempertahankan kinerja karyawan, Kesehatan kerja dijaga melalui aspek lingkungan, dan shift kerja yang disusun dengan baik agar tidak terjadi *overwork* atau beban kerja berlebih terhadap salah satu karyawan.

Hasil penelitian memiliki banyak tinjauan empiris yang sejalan dengan hasil analisis regresi linier berganda yang menyatakan pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian Rahmadhani et al., (2021) mendapatkan hasil serupa yang menyatakan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitupula dengan penelitian Setyawati & Soedarmadi (2021) dengan hasil serupa yang menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua hasil ini juga sejalan dengan penelitian Cahyono & Mardikaningsih (2021) yang juga mendukung temuan dalam penelitian ini dengan hasil yang menyatakan pengaruh signifikan antara kesehatan kerja, dan kinerja karyawan. Seluruh penelitian ini memberikan refleksi mengenai bagaimana faktor kesehatan dapat menunjang kinerja karyawan pada suatu instansi. Penelitian-penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kesehatan berkaitan dengan banyak faktor, kesehatan seseorang dapat berada dalam kondisi prima sebagai dampak positif dari lingkungan kerja yang bersih, beban kerja yang sesuai, serta kecukupan upah untuk memenuhi kebutuhan pokok dan

kebutuhan-kebutuhan sekunder. Selain itu, kesehatan juga dapat diasosiasikan dengan kesehatan mental, yang mana kenyamanan dalam bekerja menjadi salah satu aspek seseorang mampu bekerja dengan baik.

Hasil penelitian ini apabila dikaitkan dengan penelitian terdahulu dapat memberikan refleksi yang mengarah pada pentingnya aspek kesehatan, tidak hanya kesehatan dalam konteks individual, namun juga dalam konteks kerja. Aspek kesehatan dalam konteks kerja dapat terbagi kedalam banyak kategori, selain dari lingkungan kerja yang bersih, kesehatan dalam konteks kesehatan kerja juga dapat melibatkan aspek psikis atau kesehatan mental seseorang, kesehatan tubuh yang didukung oleh kesehatan mental yang baik akan menunjang kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila seseorang memiliki kesehatan fisik yang baik namun kesehatan mentalnya terganggu, hal ini dapat menurunkan kesehatan fisik akibat tekanan-tekanan mental yang berlebih (Alamsyah et al., 2023). Dengan demikian pentingnya aspek kesehatan untuk menunjang kinerja merupakan suatu hal penting dalam sebuah instansi.

KESIMPULAN

Setelah dilaksanakannya penelitian ini sebagai hasil yang diperoleh melalui pengujian statistik dengan uji analisis regresi linier berganda, ditemukan hasil yang menyatakan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya perubahan baik peningkatan maupun penurunan tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara variabel kesehatan kerja menunjukkan pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini mengindikasikan suatu kondisi yang apabila terjadi perubahan pada kesehatan kerja maka hal tersebut akan dibarengi dengan perubahan pada kinerja karyawan, sehingga peningkatan pada kesehatan kerja akan melatarbelakangi peningkatan pada kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan keragaman akan aspek keselamatan kerja dan faktor pendukungnya sehingga keselamatan kerja tidak berpengaruh dalam model ini, sementara untuk kesehatan kerja, hasil dalam penelitian ini mengindikasikan pentingnya aspek kesehatan dalam menunjang kinerja seseorang, sebagaimana dengan semakin baiknya kesehatan seseorang maka mereka memiliki kapabilitas yang tinggi untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

REKOMENDASI

Penelitian ini hanya berfokus pada satu instansi saja yakni PT. PLN ULP Soppeng. Sebagai rekomendasi, penelitian selanjutnya akan memberikan hasil yang lebih representatif apabila mampu membandingkan pengaruh akan faktor yang sama pada instansi-instansi berbeda, sedangkan hasil yang didapatkan dari dua variabel bebas dalam penelitian ini juga dapat dikembangkan untuk menelusuri dengan lebih mendalam mengenai berbagai faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pada PT. PLN ULP Soppeng.

REFERENSI

- Abbas, S. A., Alamsyah, A., Herman, B., Auliyah, I., & Saleh, W. (2022). Dampak Inovasi Teknologi dalam Mendorong Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng. *Jurnal MANEKSI*, 11(2), 332–341.
- Agit, A., Aisyah Julyana, S., & Ma'ruf, B. (2023). Tinjauan Literatur pada Pengaruh Literasi Digital terhadap Perkembangan Bisnis Online di Era Digital. *Seminar Nasional Amikom Surakarta (SEMNAS) 2023*, 624–634.
- Agit, A., Hasmawati, H., Sahurri, S., Yunus, S., & Syukri, F. (2023). Peran dan Kontribusi Teknologi dalam Menunjang Potensi Ekonomi Masyarakat di Wilayah Pedesaan. *Seminar Nasional Pariwisata dan Kewirausahaan (SNPK)*, 263–272.
- Agit, A., Muharram, S., & Oktavianty, O. (2023). Dampak Internet terhadap Akses Informasi Bisnis dan Kontribusinya terhadap Kinerja Bisnis. *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (SEHATI ABDIMAS)*, 222–231.
- Alamsyah, A., Nursini, N., Sabir, S., & Suhab, S. (2023). The Importance of Health Quality as Driving Force of Productivity to Shape Competitiveness. *Proceeding of the 3rd International Conference on Innovations in Social Sciences Education and Engineering*, 1–14.
- Cahyono, H., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 11–20.
- Hasnah, F., & Asyari, D. P. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit: Systematic Review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97. <https://jurnal.jomparnd.com/index.php/jkj>
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>
- Irwansyah, M. A., Windusari, Y., Fajar, N. A., & Novrikasari, N. (2023). Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Pekerja: Systematic Literature Review. *Jurnal Keperawatan*, 15(4), 63–68. <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawatan>
- Kanaf, Y. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 886–897. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6>

- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 452–458. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.339>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapa*, 4(2), 215–228. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Rahmadhani, S. S., Haryati, R., & Yulianty, S. (2021). Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kawana Padang. *Jurnal Matua*, 3(4), 632–643.
- Saharuddin, N., Agit, A., & Novianti, D. (2023). The Importance of Leadership in Enhancing Work Performance (Case: Education Bureau of Sidenreng Rappang Regency). *Asian Journal of Management Analytics*, 2(2), 231–244. <https://doi.org/10.55927/ajma.v2i2.3934>
- Setyawati, A. N., & Soedarmadi, S. (2021). Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan. *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(2), 112–127.
- Suwandy, S. D., Rahman, Y., Asbari, M., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Jurnal JUBISMA*, 5(1), 72–76.
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Yuwono, I., Proyogo, D. A., & Mulyanti, D. (2023). Literature Review Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan sebagai Sumber Daya Manusia. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 2(2), 49–55.