

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT. WASKITA GUNA JAYA**

**DI PEKANBARU**

**NAMA : Armen Anwar**

**NIM : 0502133908**

**DOSEN PEMBIMBING I : Dr. Susi Hendriani, SE. M.Si**

**DOSEN PEMBIMBING II : Dewita Suryati Ningsih, SE. MBA**

**E-MAIL : Armen81@yahoo.com**

**NO HP : 085271888881**

**ABSTRAC**

This research is done at P.T. Waskita guna jaya. The aim of this research is to analyze the effect of job environment to the safety condition and health assurance in a company. The achievement of a company in running its business is depending on the contribution of production factor used. Every production factor has its important role to achieve the goal. The total population of this research is 43 employees. Because of the restrictiveness of the number of population, so the sample is taken by census. Data analysis method used is simple regression analysis.

The condition of job environment is almost conducive while the condition of K3 at PR. Waskita Guna Jaya is also good. The result of this research is environment has significant influences in creating good safety condition and health assurance in a company. K3 condition is about 49,4% influenced by aspects inside the job environment felt by the employees in company.

The recommendation given is management should apply and implement the conducive of job environment with basic principle to the rule of K3 and, recommendation given to the next management is do the socialization, discussion, and keep on communication to the employees on how applying company's culture Observation is needed to get well planning for K3 program in order that every member of company can gain the consistency and perfect cultural job.

**Keywords: Job environment, Safety work and Health assurance.**

## Pendahuluan

### A. Latar Belakang

Manusia adalah motor penggerak perusahaan. Mereka mengoperasikan peralatan kerja dan segala bentuk tugas-tugas yang berkaitan dengan deskripsi tugas masing-masing. Dengan peranan penting ini maka perusahaan memiliki kewajiban untuk melakukan pemeliharaan dan perlindungan terhadap tenaga kerjanya. Pemeliharaan dan perlindungan tenaga kerja mencakup kepada aspek keselamatan dan kesehatan kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun lingkungan kerja serta peralatannya. Pemerintah pun telah mengatur kewajiban ini dalam bentuk undang-undang yang menjamin hak serta kewajiban perusahaan dan tenaga kerja dalam hal perlindungan. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur dengan jelas mengenai hak dan kewajiban atas keselamatan dan kesehatan kerja ini, yakni pada pasal 86 dimana dikatakan bahwa setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja melalui program K3 yang terintegrasi pada sistem manajemen perusahaan. Dengan landasan ini maka ada kewajiban legal terhadap pemenuhan K3 di perusahaan.

Dengan adanya peraturan ini, maka masing-masing pihak harus mematuhi dan menjalankannya dengan sebaik-baiknya, karena konsekuensi setiap undang-undang adalah terdapatnya sanksi bagi masing-masing pihak yang melanggar, sesuai dengan bobot pelanggarannya. Perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang sehat dan selamat, sedangkan karyawan pun harus mematuhi setiap aturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan syarat wajib bagi perusahaan dan tenaga kerjanya. Tanpa adanya kedua aspek ini, maka akan banyak sekali kerugian yang bisa diderita oleh perusahaan, misalnya, hilangnya hari kerja akibat kecelakaan dan penyakit, berkurangnya produktivitas, pemborosan anggaran karena banyak terjadi klaim kesehatan dan kecelakaan kerja, citra perusahaan yang buruk dan dianggap tidak mengindahkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya, dan masih banyak lagi akibat buruk dari pengabaian aspek keselamatan dan kesehatan kerja ini.

Kecelakaan kerja dapat terjadi dari berbagai sumber permasalahan, baik yang berkenaan dengan *human error* (kesalahan akibat manusia) maupun akibat faktor di luar individu tersebut, seperti lingkungan, peralatan, maupun karakteristik pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu perlu bagi perusahaan dan karyawan yang bekerja di dalamnya untuk mengenali faktor-faktor penyebab gangguan pada keselamatan dan kesehatan kerja. Di lingkungan perusahaan sendiri, faktor-faktor gangguan K3 adalah faktor yang *controllable* atau faktor yang sebenarnya bisa dikendalikan sehingga tingkat resiko atau ekses buruk yang bisa ditimbulkan dari faktor-faktor pengganggu tersebut juga bisa diukur, dicegah, diminimalisir dan bahkan bisa dihindari sama sekali. Faktor-faktor yang bisa menyebabkan gangguan pada keselamatan dan kesehatan kerja bisa berasal dari keadaan di lingkungan kerja, mulai dari aspek suhu udara, penerangan, peralatan kerja, hingga pada kondisi fisik dan mental karyawan itu sendiri (Mangkunegara, 2005:163).

Sehubungan dengan itu, penulis mengamati bahwa aspek lingkungan kerja di PT. Waskita Guna Jaya cukup mengalami potensi permasalahan. PT. Waskita Guna Jaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang instalasi dan pemeliharaan infrastruktur kelistrikan, *mechanical electrical*, generator, dan telekomunikasi. Sebagai perusahaan yang banyak bersentuhan dengan bahan-bahan dan pekerjaan yang mengandung resiko bahaya keselamatan

dan kesehatan kerja, maka lingkungan kerja perusahaan cukup berpotensi untuk menimbulkan gangguan pada keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Misalnya lingkungan kerja karyawan yang banyak sekali bersentuhan dengan arus listrik. Hampir sebagian besar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selalu berhubungan dengan kelistrikan. Selain listrik, tentu saja banyak karyawan yang harus berhadapan dengan pekerjaan di ketinggian yang berpotensi mengakibatkan cedera akibat terjatuh. Belum lagi sejumlah peralatan berat yang menjadi sarana kerja yang menyimpan potensi bahaya berupa terjepit, terlindas, tertimpa dan lain sebagainya. Kondisi-kondisi tersebut cukup menggambarkan bagaimana lingkungan kerja yang dihadapi oleh karyawan menyimpan sejumlah potensi permasalahan bagi keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Dan memang pada kenyataannya, dari sejumlah dokumen yang memuat kasus K3 sepanjang tahun 2007 hingga tahun 2011 yang terjadi dan terdokumentasi oleh perusahaan, terlihat sejumlah kejadian K3 yang terjadi kepada sejumlah karyawan dimana sebagian besar muncul akibat kondisi lingkungan kerja yang dihadapi oleh karyawan. Perkembangan jumlah kasus yang terkait dengan gangguan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang terdokumentasi oleh divisi *Health Environment And Safety* (HES) sepanjang tahun 2010 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1.: Perkembangan Jumlah Kasus Gangguan K3 di PT Waskita Guna Jaya Sepanjang Tahun 2007 Hingga 2011**

Tahun	Jumlah Kasus	Perkembangan (%)	Jenis Kasus
2007	5	-	2 cedera kerja, 1 bahaya api dan 2 bahaya listrik
2008	3	-40.0	1 cedera kerja, 1 bahaya api, dan 1 sakit akibat kerja (sesak)
2009	6	100.0	2 cedera kerja, 2 bahaya api, dan 2 bahaya listrik
2010	4	-33.3	1 bahaya api, 2 bahaya listrik, dan 1 sakit akibat kerja (sesak)
2011	5	25.0	2 bahaya api, 2 cedera kerja, dan 1 bahaya listrik

Sumber: Divisi *Health, Environment And Safety* PT Waskita Guna Jaya

Secara umum dari Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa pengkategorian jenis kasus gangguan K3 di PT Waskita Guna Jaya terdiri dari 4, yakni cedera akibat kerja, sakit akibat kerja, bahaya K3 akibat api, dan bahaya akibat listrik. Perkembangan jumlah kasusnya sendiri mengalami fluktuasi, dimana jumlah kasus terbanyak terjadi pada tahun 2009 sebesar 6 kasus, atau meningkat 100% dibandingkan jumlah kasus pada tahun 2008.

Dari data kasus tersebut, terlihat bahwa praktek K3 di PT Waskita Guna Jaya masih mengalami permasalahan, yang membawa eksekusi, baik secara finansial maupun non finansial. Eksekusi-eksekusi negatif dapat terjadi berupa meningkatkan biaya perobatan atau pengurangan jumlah tagihan akibat pemotongan denda K3 yang dilakukan perusahaan klien sebagai konsekuensi kontrak kerja. Sedangkan dari sisi non finansial, eksekusi bagi perusahaan adalah menurunnya kredibilitas perusahaan terkait dengan kemampuannya menjaga kondisi keselamatan dan

kesehatan kerja para karyawannya. Terlebih banyak perusahaan klien yang menetapkan persyaratan *zero accident* di dalam kontrak kerjanya.

Maka berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, penulis bermaksud untuk mengukur persepsi karyawan PT Waskita Guna Jaya dalam menanggapi faktor-faktor yang bisa menyebabkan gangguan pada keselamatan dan kesehatan di tempatnya bekerja. Oleh karenanya, penulis memberi judul penelitian: “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Karyawan di PT. Waskita Guna Jaya di Pekanbaru”.

Berdasarkan pemahaman di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :  
“Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan di PT. Waskita Guna Jaya di Pekanbaru?”

## B. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap gangguan pada keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan di PT. Waskita Guna Jaya di Pekanbaru.

## C. Tinjauan Teori

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan dan kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, korsleting listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kebutaan, tuli, dan lain sebagainya. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Mangkunegara, 2005:161). Keselamatan kerja adalah membuat kondisi kerja yang aman dengan dilengkapi alat-alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak, nyamuk dan memelihara fasilitas air yang baik (Tulus 2001:135). Pendapat lain menyebutkan bahwa keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Hadiguna, 2009:47).

Malthis dan Jackson (2002:217) menyebutkan, keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan seseorang, dan tujuan utama keselamatan kerja di perusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. Argama (2006:48) menjelaskan tujuan keselamatan kerja untuk menyelamatkan kepentingan ekonomis perusahaan yang disebabkan kecelakaan, dan selanjutnya menyelamatkan pekerja serta mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja, dengan cara menciptakan keamanan menyeluruh di tempat kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan (Rivai, 2009:792). Jika perusahaan menjalankan tindakan-tindakan kesehatan dan keselamatan kerja yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit, sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.

Kondisi fisiologis-fisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja, seperti kehilangan nyawa, anggota badan, cedera akibat gerakan yang rutin dan berulang, penyakit yang disebabkan zat-zat kimia berbahaya, dan lain sebagainya. Kondisi psikologis diakibatkan stress pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidakpuasan, sikap apatis, penarikan diri dari pergaulan kantor, menonjolkan diri secara berlebihan, memiliki

pandangan yang sempit, pelupa, konflik, frustrasi, suka menund pekerjaan, kurang perhatian dan fokus, mudah putus asa dan lain sebagainya (Sudarmanto, 2009:118). Kesehatan adalah faktor sangat penting bagi produktivitas karyawan. Pekerjaan yang menuntut produktivitas tinggi hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja yang memiliki kesehatan prima. Sebaliknya, jika karyawan sakit, maka karyawan akan kurang produktif dan pekerjaannya pun tertunda atau bahkan terhenti sama sekali. Untuk dapat bekerja produktif, maka pekerjaan harus dilakukan dengan cara kerja dan pada lingkungan kerja yang memenuhi syarat kesehatan dan keselamatan. Lingkungan kerja merupakan aspek yang dapat dikendalikan (*controllable*) oleh perusahaan, sedangkan cara bekerja yang sehat dan selamat merupakan aspek yang juga *controllable* dilakukan oleh tenaga kerja (Suma'mur, 2009:13).

Dalam lingkungan perusahaan, banyak sekali sumber-sumber yang bisa mengganggu atau bisa menimbulkan gangguan keselamatan dan kesehatan kerja. Mangkunegara (2005:163) mengelompokkan beberapa faktor sebagai berikut:

- 1) Keadaan tempat lingkungan kerja
  - Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
  - Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
  - Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya
- 2) Pengaturan udara/suhu
  - Pergantian/sirkulasi udara di ruang kerja yang tidak baik
  - Ruang kerja kotor, berdebu, lembab, dan berbau
  - Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya
- 3) Pengaturan penerangan
  - Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat
  - Ruang kerja yang kurang cahaya (remang-remang)
- 4) Pemakaian peralatan kerja
  - Pengaman peralatan kerja sudah using, aus atau rusak
  - Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang tepat
- 5) Kondisi fisik dan mental karyawan
  - Kerusakan panca indera
  - Stamina karyawan tidak stabil
  - Emosi pegawai labil
  - Kepribadian pegawai rapuh
  - Cara berpikir dan persepsi yang lemah
  - Motivasi kerja rendah
  - Sikap pegawai ceroboh
  - Kurang cermat
  - Kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja

Menurut Argama (2006:42), program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka

maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi/ taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja (Dewi, 2006).

Dessler (2011:267) mengatakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan karena tiga alasan pokok, yaitu:

1. **Moral.** Para pengusaha menyelenggarakan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja pertama sekali semata-mata atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal itu untuk memperingan penderitaan karyawan dan keluarganya yang mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
2. **Hukum.** Dewasa ini, terdapat berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur ikhwal keselamatan dan kesehatan kerja, dan hukuman terhadap pihak-pihak yang melanggar ditetapkan cukup berat. Berdasarkan peraturan perundang undangan itu, perusahaan dapat dikenakan denda, dan para supervisor dapat ditahan apabila ternyata bertanggungjawab atas kecelakaan dan penyakit fatal.
3. **Ekonomi.** Adanya alasan ekonomi karena biaya yang dipikul perusahaan dapat jadi cukup tinggi sekalipun kecelakaan dan penyakit yang terjadi kecil saja. Asuransi kompensasi karyawan ditujukan untuk memberi ganti rugi kepada pegawai yang mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:78), secara umum program keselamatan dan kesehatan kerja dapat dikelompokkan:

#### 1) Telaahan Personal

Telaahan personal dimaksudkan untuk menentukan karakteristik karyawan tertentu yang diperkirakan rawan dan berpotensi mengalami kecelakaan dan penyakit kerja:

- a. Faktor usia, apakah karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih aman dibanding yang lebih muda atautkah sebaliknya.
- b. Ciri-ciri fisik karyawan, seperti potensi pendengaran dan penglihatan yang cenderung berhubungan dengan derajat kecelakaan karyawan yang kritis.
- c. Tingkat pengetahuan dan kesadaran karyawan tentang pentingnya pencegahan dan penyelamatan dari kecelakaan dan penyakit kerja.

Dengan mengetahui ciri-ciri personal itu maka perusahaan dapat memprediksi siapa saja karyawan yang potensial untuk mengalami kecelakaan dan penyakit kerja, lalu sejak dini perusahaan dapat menyiapkan upaya-upaya pencegahannya.

#### 2) Sistem Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan dapat berupa uang dan bahkan karir. Dalam bentuk uang dapat dilakukan melalui kompetisi antar-unit tentang keselamatan dan kesehatan kerja dalam kurun waktu tertentu, misalnya selama enam bulan sekali. Siapa yang mampu menekan kecelakaan dan penyakit kerja sampai titik terendah akan diberikan penghargaan. Bentuk lain adalah berupa peluang karir bagi para karyawan yang mampu menekan kecelakaan dan penyakit kerja bagi dirinya atau bagi kelompok karyawan di unitnya.

#### 3) Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan biasa dilakukan oleh perusahaan. Fokus pelatihan pada umumnya pada segi-segi bahaya atau risiko dari pekerjaan, aturan dan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja, dan perilaku kerja yang aman dan berbahaya.

#### 4) Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perusahaan perlu memiliki semacam panduan yang berisi peraturan dan aturan yang menyangkut apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh karyawan di tempat kerja. Isinya harus spesifik yang memberi petunjuk bagaimana suatu pekerjaan dilakukan dengan hati-hati untuk mencapai keselamatan dan kesehatan kerja maksimum. Sekaligus dijelaskan beberapa kelalaian kerja yang dapat menimbulkan bahaya individu dan kelompok karyawan serta tempat kerja.

Sabir (2009) mengatakan, prosedur penerapan program K3 perlu dikuasai oleh semua pihak di dalam organisasi kerja, karena ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Bahaya pada area kerja dikenali dan dilakukan tindakan pengontrolan yang tepat.
2. Kebijakan yang sah pada tempat kerja dan prosedur pengontrolan risiko diikuti.
3. Tanda bahaya dan peringatan dipatuhi.
4. Pakaian pengamanan digunakan sesuai dengan SI (Standar Internasional).
5. Teknik dan pengangkatan/ pemindahan secara manual dilakukan dengan tepat.
6. Perlengkapan dipilih sebelum melakukan pembersihan dan perawatan secara rutin.
7. Metode yang aman dan benar digunakan untuk pembersihan dan pemeliharaan perlengkapan.
8. Peralatan dan area kerja dibersihkan/ dipelihara sesuai dengan keamanan, jadwal pemeliharaan berkala, tempat penerapan dan spesifikasi pabrik.

Menurut Argama (2006:45) terdapat tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam penyelenggaraan program K3, yaitu:

1. Seberapa serius keselamatan dan kesehatan kerja hendak diimplementasikan dalam perusahaan.
2. Pembentukan konsep budaya malu dari masing-masing pekerja bila tidak melaksanakan K3 serta keterlibatan berupa dukungan serikat pekerja dalam pelaksanaan program K3 di tempat kerja.
3. Kualitas program pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai sarana sosialisasi.

## **Metodelogi Penelitian**

Pengumpulan data penelitian dilakukan di kantor perwakilan dan bengkel kerja PT Waskita Guna Jaya yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta No. 198 Pekanbaru. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di kantor perwakilan dan bengkel kerja PT Waskita Guna Jaya. Jumlah populasi berdasarkan data awal tahun 2011 adalah sebanyak 43 orang karyawan. Berhubung terbatasnya jumlah populasi tersebut, maka penulis akan melakukan metode sensus, yakni menjadikan seluruh populasi menjadi sampel/responden penelitian. Sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dijawab, maka dilakukan pengolahan data secara deskriptif kuantitatif. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan di dalam penulisan ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan dilakukan dengan cara wawancara dan kuisioner.

## Pembahasan

### A. Latar Belakang Responden

Penelitian ini didasarkan kepada persepsi para karyawan yang menjadi responden penelitian. Oleh karena responden memiliki latar belakang yang berbeda-beda, maka penulis merasa perlu untuk mengkategorisasi responden ke dalam kelompok-kelompok data yang dapat menjelaskan latar belakang responden. Pengelompokan responden pertama kali dikategorikan berdasarkan jenis kelamin sebagaimana yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 1. : Pengelompokkan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin Responden	Jumlah (Orang)	%
Laki-laki	35	81
Perempuan	8	19
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

Sumber: Data olahan

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merupakan tenaga kerja laki-laki. Karakteristik ini memang sesuai dengan karakter pekerjaan itu sendiri yang memang diasumsikan sebagai pekerjaan pria, yaitu kelistrikan dan telemunikasi dimana dibutuhkan kapasitas energi yang lebih besar yang biasanya menjadi kapasitas pekerja laki-laki.

Selanjutnya, pengelompokan data responden dari sudut kelompok usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. : Pengelompokkan Responden Berdasarkan Usia**

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	%
Kurang dari 25	7	16
25 - 35	20	47
36 - 45	8	19
46 - 55	8	19
Lebih dari 55	0	0
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

Sumber: Data olahan

Hasil pengelompokkan data usia responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berusia antara 25 tahun hingga 35 tahun. Kelompok ini adalah tenaga-tenaga muda potensial yang masih memiliki energi besar yang memang dibutuhkan dalam industri kelistrikan dan telemunikasi. Banyak dari mereka merupakan tenaga-tenaga yang baru lulus dari sekolah menengah teknik permesinan, khususnya pada bidang mesin industri dan juga kelistrikan.

Masa (lama) kerja karyawan sendiri dapat dikelompokkan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. : Pengelompokkan Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	%
Kurang dari 1	4	9
1 - 3	11	26
4 - 6	20	47
7 - 9	5	12
Lebih dari 10	3	7
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

Sumber: Data olahan (berdasarkan lampiran 2)



Dari tabel 5.3. terlihat bahwa kebanyakan dari karyawan perusahaan memiliki rentang masa kerja antara 4 tahun hingga 6 tahun. Jika dilihat dari rentang masa kerja tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di perusahaan cukup lama bekerja di perusahaan dan cukup berpengalaman kerja. Hal ini sesuai dengan tingkatan usia mayoritas karyawan yang juga berusia antara 25 tahun hingga 35 tahun, dimana sebagiannya merupakan tenaga-tenaga yang cukup terlatih. Untuk itu mereka bisa menjadi sumber bimbingan bagi para juniornya dalam mengarahkan tugas-tugas para karyawan lain yang masih belum memahami secara sempurna bidang tugasnya, agar tidak terjadi banyak kesalahan kerja dalam proses pelaksanaan tugas-tugas yang menjadi karakteristik pekerjaan di bidang kelistrikan dan telekomunikasi.

Dilihat dari latar belakang pendidikan, maka pengelompokan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. : Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan**

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	%
Setara S2	3	7
Setara S1	12	28
Setara D3	8	19
Setara SMA/SMK	20	47
Setara SMP	0	0
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

Sumber: Data olahan

Tabel 5.4. menunjukkan bagaimana penyebaran tingkat pendidikan yang ada pada karyawan PT. Waskita Guna Jaya Pekanbaru. Karyawan yang telah memiliki pendidikan setingkat S2 dan S1 adalah setingkat manajer dan tenaga ahli, dimana kemampuan kognitif dan teknis khususnya pada bidang kelistrikan serta pengetahuan industri telekomunikasi mereka sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

Namun secara mayoritas, kebanyakan karyawan hanya memiliki tingkat pendidikan setara dengan SMA/SMK, khususnya SMK telekomunikasi dan kelistrikan. Pada bagian ini manajemen memang hanya mempersyaratkan pendidikan setingkat SMA/SMK pada rekrutmennya, dengan asumsi bahwa pada proses pelatihan kerja awal akan dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan standar dari perusahaan.

## B. Analisis Deskriptif

### 1. Lingkungan Kerja

Penilaian variabel lingkungan kerja dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana para responden mempersepsikan kondisi lingkungan kerja yang mereka hadapi dalam kesehariannya bekerja. Pengukurannya dilakukan terhadap 5 indikator sebagai berikut:

**Tabel 5.: Rekapitulasi Tanggapan Terhadap Variabel Lingkungan Kerja**

No	Indikator	Alternatif Jawaban					Total	Kriteria
		SS	S	N	KS	TS		
		5	4	3	2	1		
1	Keadaan tempat kerja tertata rapi, aman dan nyaman untuk bekerja	0	4	24	15	0	43	Cukup kondusif
		0	16	72	30	0	118	
2	Suhu udara ideal dan nyaman untuk bekerja	0	2	18	19	4	43	Cukup kondusif
		0	8	54	38	4	104	
3	Penerangan di area kerja memadai dan tidak membuat mata cepat lelah	0	21	22	0	0	43	Kondusif
		0	84	66	0	0	150	
4	Peralatan kerja tersedia secara cukup lengkap dan aman penggunaannya	0	8	28	7	0	43	Kondusif
		0	32	84	14	0	130	
5	Karyawan dipastikan dalam kondisi fisik dan mental yang baik	0	5	23	15	0	43	Cukup kondusif
		0	20	69	30	0	119	
		Skor rata-rata					124.2	
		Kriteria Lingkungan Kerja					Cukup kondusif	

Sumber: Data olahan

Dari hasil penelitian secara umum dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dalam kondisi cukup kondusif dimana:

- 1) Keadaan di tempat kerja memiliki skor rata-rata 118 yang artinya cukup kondusif dalam penilaian karyawan. Kebanyakan bentuk bangunan terbuka (memiliki dua akses pintu) sehingga dari sisi keamanan memang cukup aman untuk melarikan diri jika terjadi sesuatu yang membahayakan seperti kebakaran. Tata letak barang-barang juga dirancang cukup rapi sehingga tidak mengganggu ruang gerak.
- 2) Demikian juga dengan suhu udara dinilai cukup kondusif untuk bekerja oleh karyawan dengan skor 104. Artinya karyawan tidak mengalami permasalahan yang besar pada temperatur udara khususnya akibat panas. Beberapa penempatan ventilasi dan pendingin udara membantu pengontrolan suhu udara secara cukup baik. Hanya saja perusahaan kurang menegaskan aturan mengenai larangan merokok di ruang ber-AC, sehingga ruang menjadi cukup pengap oleh asap.
- 3) Aspek pencahayaan/penerangan tidak mengalami permasalahan oleh rata-rata karyawan karena mereka memberikan skor 150 yang artinya tata penerangan di ruang kerja sudah berlangsung secara kondusif. Kebanyakan sumber pencahayaan di ruang kerja berasal dari cahaya matahari dan juga dibantu dengan lampu listrik.
- 4) Skor terhadap ketersediaan peralatan kerja sebesar 130 yang artinya sudah kondusif. Perusahaan menyediakan sejumlah peralatan kerja, baik yang berkaitan dengan pelaksanaan teknis pekerjaan, pekerjaan administrasi, maupun K3. Jumlahnya cukup memadai dan secara kualitas juga masih bisa dipergunakan karena sebagian besar peralatan baru berumur kurang dari 5 tahun.
- 5) Sebelum melakukan pekerjaan karyawan cukup dipastikan berada dalam kondisi yang cukup fit secara fisik maupun mental. Ini terlihat dari skor yang muncul pada aspek ini 119 atau dengan kata lain cukup kondusif. Namun evaluasi ini tidak dilakukan oleh pimpinan masing-masing unit kerja, karena penilaiannya hanya dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan yang paling memahami kondisi dirinya sendiri.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan penilaian karyawan, lingkungan kerja dimana mereka bekerja sudah cukup kondusif, dimana faktor tata cahaya

menjadi aspek lingkungan kerja yang paling kondusif, sementara suhu udara di lingkungan kerja faktor lingkungan kerja yang paling tidak kondusif dalam penilaian karyawan.

## 2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Penilaian variabel keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana para responden mempersepsikan kondisi K3 yang mereka rasakan selama bekerja di perusahaan. Pengukuran K3 dilakukan terhadap 9 indikator sebagai berikut:

**Tabel 6.: Rekapitulasi Tanggapan Terhadap Variabel K3**

No	Indikator	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata dan Kriteria
		SS	S	N	KS	TS		
		5	4	3	2	1		
1	Pekerjaan dirancang dengan memperhatikan aspek K3 secara baik	0	5	25	13	0	43	Cukup baik
		0	20	75	26	0	121	
2	Perusahaan mengimplementasikan K3 secara menyeluruh	0	6	30	7	0	43	Cukup baik
		0	24	90	14	0	128	
3	Perusahaan memiliki unit khusus yang menangani K3	21	22	0	0	0	43	Sangat baik
		105	88	0	0	0	193	
4	Karyawan, pimpinan dan petugas K3 berkordinasi bila ada kejadian K3	0	1	20	20	2	43	Cukup baik
		0	4	60	40	2	106	
5	Desain lingkungan kerja dirancang memperhatikan aspek K3	0	4	24	15	0	43	Cukup baik
		0	16	72	30	0	118	
6	Petugas K3 dan pimpinan secara berkala mengaudit peralatan kerja	0	2	18	20	3	43	Cukup baik
		0	8	54	40	3	105	
7	Perusahaan mendorong sikap dan perilaku karyawan sesuai kaidah K3	0	10	27	6	0	43	Baik
		0	40	81	12	0	133	
8	Perusahaan memberi pelatihan K3 secara berkala	0	2	18	20	3	43	Cukup baik
		0	8	54	40	3	105	
9	Program insentif K3 berjalan dengan baik	0	2	14	21	6	43	Cukup baik
		0	8	42	42	6	98	
		Skor rata-rata					123	
		Kriteria Keselamatan dan Kesehatan Kerja						Cukup baik

Sumber: Data olahan

Dari hasil penelitian secara umum dapat disimpulkan bahwa aspek keselamatan dan kesehatan kerja dipersepsikan hanya pada kondisi cukup baik oleh rata-rata karyawan dimana:

- 1) Rancangan pekerjaan sudah cukup baik dengan skor 121. Memang pada hampir setiap proyek pengerjaan teknis pekerjaan, perusahaan telah membuat rancangan K3 agar dalam pelaksanaannya nanti karyawan memiliki panduan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan selamat dan tetap terjaga kesehatannya. Biasanya dalam berkas proposal proyek sudah tercantum dokumentasi yang mengatur mengenai kebutuhan Alat Pelindung Diri (APD), prosedur pekerjaan, dan *emergency plan* (rencana darurat) apabila terjadi bahaya atau kegagalan pekerjaan. Namun masalahnya adalah, sebagian karyawan merasa bahwa dokumentasi rancangan K3 dalam setiap pekerjaan ini kurang detil dalam penjabarannya, sehingga ada kesan hanya sebagai pelengkap dokumen proposal proyek belaka.

- 2) Dalam hal implementasi K3 secara menyeluruh kepada seluruh karyawan, skor yang diperoleh adalah 128 yang berarti juga masuk pada kategori yang cukup baik. Memang ada rambu-rambu K3 tertulis yang disosialisasikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan, namun disayangkan dalam implementasinya, sebagian karyawan masih ada yang merasakan kurangnya pengawasan dari pimpinan. Contohnya saja, merokok di dalam ruang ber-AC tentu berbahaya karena bisa menyebabkan gangguan pernafasan dan ketidaknyamanan aroma ruangan, serta bahaya perokok pasif bagi karyawan lainnya.
- 3) Indikator berupa adanya unit khusus K3 di perusahaan direspon dengan sangat baik oleh karyawan dengan skor 193. Ini menjadi skor tertinggi dari seluruh indikator K3. Faktanya memang perusahaan memiliki unit kerja khusus yang mengelola K3 di perusahaan mulai dari perencanaan, implementasi, pengawasan/audit, hingga penyelidikan kejadian-kejadian K3 di perusahaan.
- 4) Hanya saja dari sisi koordinasi antara karyawan, petugas K3 dan pimpinan hanya direspon cukup baik dengan skor 106. Seringkali karyawan tidak melaporkan peristiwa gangguan K3 yang dialaminya dengan alasan takut akan mendapatkan sanksi apabila dari hasil penyelidikan K3 menyimpulkan dirinya bersalah. Pimpinan juga terkesan menyerahkan urusan-urusan seperti ini hanya kepada petugas K3 belaka dan kurang mau terlibat untuk mencari akar permasalahan yang sebenarnya (*root cause*) dengan ikut melakukan wawancara serta menganalisis sebab akibat yang bisa menyebabkan peristiwa itu terjadi.
- 5) Sama dengan hasil penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja yang cukup kondusif, maka hasil rata-rata karyawan juga menilai cukup baik pada rancangan lingkungan kerja yang berlandaskan kepada kaidah-kaidah K3. Beberapa hal seperti *emergency exit*, peralatan kerja dan keselamatan, dan SOP memang cukup tersedia secara memadai.
- 6) Namun sayangnya, kurang terjadi proses audit peralatan kerja yang sempurna di perusahaan yang mengakibatkan penilaian karyawan terhadap proses ini hanya masuk pada kategori cukup baik. Kenyataannya memang dalam pengamatan penulis belum ada suatu daftar audit peralatan kerja yang konsisten dari sisi waktu dan penetapan indikator audit peralatan kerja yang tersedia. Laporan-laporan yang ada hanya berupa memo permintaan perbaikan peralatan kerja yang rusak atau aus, dan ini sumbernya berasal dari karyawan (*users*) dan bukan merupakan temuan dari hasil audit pimpinan maupun petugas K3 perusahaan.
- 7) khusus yang konsisten dijalankan secara teratur yang memberikan hadiah kepada para karyawan yang berhasil memenuhi kriteria *zero accident* (nihil kecelakaan). Jikapun ada, sifatnya hanya berupa sukarela dan tidak rutin diberikan oleh pimpinan kepada karyawan yang dipandang sukses melakukannya.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kondisi keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan PT. Waskita Guna Jaya Pekanbaru hanya berada pada kondisi yang cukup baik dalam penilaian rata-rata karyawan. Keberadaan unit khusus K3 menjadi aspek yang paling mendapatkan respon tertinggi, sementara program insentif K3 menjadi aspek paling buruk dalam persepsi rata-rata karyawan.

### 3. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Waskita Guna Jaya Pekanbaru, maka dilakukan

pengujian dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana, dengan alat bantu SPSS 17 for windows. Hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 7.: Hasil Analisis Regresi**

Komponen Regresi	Konstanta	Lingkungan Kerja
Koefisien Regresi	0.050	0.948
Harga $F_{hitung}$	-	40.019
Nilai $R^2$	-	0.494

Sumber: Data olahan (berdasarkan lampiran 1)

Tabel 5.7. memberikan beberapa analisis yang bisa dicermati, mencakup pada persamaan regresi, pengujian signifikansi simultan dan koefisien determinasi. Baris koefisien regresi pada tabel di atas dapat dijadikan dasar bagi penyusunan sebuah persamaan regresi:  $Y = 0,050 + 0,948X + e_i$ , dimana persamaan ini dimaknai sebagai berikut:

- 1) Jika diasumsikan variabel lingkungan kerja adalah konstan atau sama dengan nol, maka keselamatan dan kesehatan kerja akan bernilai sebesar 0,050. Nilai ini berasal dari kondisi lingkungan kerja yang telah ada selama ini di perusahaan tanpa adanya suatu upaya peningkatan yang dilakukan perusahaan, atau berasal dari kontribusi faktor-faktor lainnya yang tidak ikut dibahas dalam penelitian ini, misalnya aspek disiplin, pengawasan, insentif dan lain sebagainya.
- 2) Jika diasumsikan variabel lingkungan kerja terjadi peningkatan sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kondisi keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,948. Artinya, semakin tinggi kondusif lingkungan kerja dipersepsikan oleh karyawan perusahaan maka kondisi K3 juga akan semakin baik.

Tabel 5.8. juga memperlihatkan  $F_{hitung} 40,019 > F_{tabel} 4,067$  dimana nilai signifikannya adalah  $0,000 < \alpha 0,05$  yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kondisi K3 di PT. Waskita Guna Jaya Pekanbaru. Besar kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap k3 ditunjukkan pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,494 yang berarti bahwa kondisi K3 di PT. Waskita Guna Jaya Pekanbaru sebesar 49,4% dipengaruhi oleh variasi (perubahan) yang terjadi variabel lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

#### 4. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja yang terdiri dari keadaan tempat kerja, suhu udara, penerangan, peralatan kerja dan kondisi fisik & mental karyawan, dapat memberikan kontribusi yang signifikan dan positif dalam meningkatkan kondisi K3 di PT. Waskita Guna Jaya Pekanbaru. Hasil ini sekaligus menegaskan bahwa hipotesis penelitian bisa dibuktikan kebenarannya, dimana semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka kondisi keselamatan dan kesehatan kerja juga bisa menjadi lebih baik secara signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Mihdar (2011) yang menyatakan bahwa tinggi rendahnya kadar tindakan K3 secara positif dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kadar persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dan kadar sikap terhadap K3.

Implikasi hasil penelitian ini bagi perusahaan adalah, apabila manajemen ingin meningkatkan kondisi K3 di lingkungan perusahaan sebagaimana yang diharapkan maka langkah yang harus dilakukan adalah dengan memberikan dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif bagi segenap karyawannya, sehingga lingkungan kerja menjadi aman, nyaman dan menyenangkan bagi kondisi psikologis karyawan dalam rangka mendapatkan produktivitas yang lebih tinggi di masa yang akan datang.

### C. Kesimpulan

Dari pembahasan hasil penelitian diketahui beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.
- 2) Keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Waskita Guna Jaya Pekanbaru sebesar 49,4% dipengaruhi oleh variasi yang terjadi pada variabel lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

### D. Saran

Hasil penelitian menemukan sejumlah kendala dan permasalahan pada aspek lingkungan kerja dan K3 di PT. Waskita Guna Jaya yang masih perlu untuk diperbaiki. Dengan demikian maka rekomendasi yang bisa diberikan kepada perusahaan adalah:

- 1) Disarankan agar tata ruang kerja dirapikan sehingga bisa memberikan ruang gerak yang lebih nyaman dan aman bagi karyawan.
- 2) Untuk mendapatkan kondisi udara yang ideal dan nyaman disarankan agar perusahaan menambah peralatan *exhaust fan* (kipas sirkulasi udara) pada ruangan yang masih membolehkan orang untuk merokok. Namun alangkah lebih baik jika perusahaan memberlakukan aturan tegas tentang larangan merokok di dalam ruang ber-AC agar bisa mendapatkan kualitas udara yang lebih sehat bagi seluruh karyawan khususnya yang tidak merokok.
- 3) Disarankan agar perusahaan melakukan pengecekan kondisi fisik dan mental karyawan dalam periode waktu tertentu.
- 4) Agar dalam rancangan proposal pengajuan pelaksanaan setiap proyek pekerjaan, aspek K3 lebih diuraikan secara lebih detil mencakup kepada identifikasi potensi bahaya, kebutuhan APD, prosedur kerja serta *emergency plan* yang komprehensif.
- 5) Perlu adanya ketegasan dan konsistensi dalam hal implementasi K3, tidak sebatas pada wacana perencanaan namun juga mencakup kepada pelaksanaan dan pengawasannya.
- 6) Jika peristiwa K3 terjadi, maka karyawan, pimpinan dan petugas K3 disarankan untuk terlibat aktif dan saling berkordinasi dengan karyawan yang terlibat agar akar permasalahan bisa diketahui untuk dicarikan solusi yang paling tepat.
- 7) Audit peralatan kerja perlu rutin dilakukan oleh petugas K3 dan pimpinan sehingga tidak mengandalkan laporan dari karyawan saja.
- 8) Aspek pelatihan K3 perlu divariasikan dalam metode maupun materinya, misalnya dengan mengundang pihak-pihak berkompeten di bidangnya untuk melakukan simulasi pelatihan. Misalnya mengundang pihak pemadam kebakaran apabila sedang melakukan pelatihan pengenalan bahaya api dan penanggulangan kebakaran.
- 9) Program insentif K3 perlu untuk dilakukan secara konsisten dan transparan untuk menambah semangat karyawan bekerja secara lebih selamat dan sehat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Argama, Rizky, 2006. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja Sebagai Komponen Jamsostek*. LPFH Universitas Indonesia
- Azzuhri, Misbahuddin, 2008. *Manajemen K3, Keamanan Fisik dan Kondisi Kerja: Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Pekerja (Studi Pada Dua Perusahaan Tekstil Terkemuka di Jawa Timur)*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 6, No. 2, hal. 35-48, Agustus 2008.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta
- Dewi, Rijuna, 2006. *Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Untuk Mendorong Kinerja*. PT Rineka Cipta, Jakarta
- Griffin, Ricky. W., 2002, *Manajemen*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hadiguna, Rika Ampuh, 2009. *Manajemen Pabrik: Pendekatan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja Untuk Efisiensi dan Efektivitas*
- Husni, Lalu, 2005. *Hukum Ketenagakerjaan*. PT Rajagrafindo, Jakarta
- Kemala, Aliva, 2008. *Pelaksanaan K3 dan Efek Psikososial Lingkungan Kerja Pada Pabrik SSP II (Slab Steel Plant) PT. KS Unit Peleburan*. Jurnal Penelitian Psikologi No. 2, Vol. 13, Desember 2008
- Kuncoro, Haryo, 2008. *Statistika Deskriptif Untuk Manager*. LPFE UI, Jakarta
- Kusuma, Ibrahim Jati, 2010. *Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT Bitratex Industries Semarang*
- Lestari, T., dan E. Trisyulianti, 2007. *Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor)*.
- Lind, Douglas. A., W.G. Marshall, dan S.A. Wathen, 2008. *Teknik-Teknik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Malthis, R.L. dan J.H. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya, Bandung
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Mihdar, Fauzi, 2011. *Pengaruh Persepsi Kondisi Lingkungan Kerja, Sikap Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Suatu Studi Perusahaan Industri Marmer di Propinsi Lampung)*. Tesis Universitas Indonesia, Jakarta