

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) SERTA *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ika Sari Tondang, Prasmita Dian Wijayati dan Mirza Andrian Syah
Jurusan Agribisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Korespondensi: ika.sari.agribis@upnjatim.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta work life balance terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PTPN III Distrik Asahan, Sumatera Utara dengan melibatkan 100 orang karyawan yang dipilih dengan metode purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan software SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa aman, nyaman serta berada dilingkungan kerja yang kondusif akan terdorong semangatnya untuk bekerja sehingga akan meningkatkan produktivitasnya. Sehingga perusahaan harus terus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi karyawannya. Selanjutnya work life balance yang dirasakan oleh karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan telah memberikan keseimbangan kehidupan kerja yang baik bagi para karyawannya. Karyawan dapat membagi waktu antara kehidupan kerjanya dengan kehidupan pribadinya. Perusahaan tentunya menginginkan karyawan dengan kinerja yang baik, sehingga penting bagi perusahaan untuk selalu menjaga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan work life balance para karyawannya dengan baik.

Kata Kunci: K3, *Work Life Balance*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang aman serta kondusif bagi karyawannya. Sudah seharusnya perusahaan menganggap karyawan sebagai aset terpenting yang harus dijaga dan dilindungi. Karyawan yang mendapat perhatian dan dukungan dari perusahaan akan terdorong motivasinya untuk bekerja lebih baik bagi kemajuan perusahaan. Menurut Robbins (1996), sejumlah dana dapat dikeluarkan oleh perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawannya. Hal ini didasari karena situasi kerja yang dipersepsikan oleh individu-individu akan mempengaruhi produktivitas mereka melebihi dari situasi itu sendiri.

PTPN III Distrik Asahan adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terletak di Sumatera Utara tepatnya di Kabupaten Asahan. PTPN III Distrik Asahan bergerak dalam sektor pertanian yang terdiri dari unit kebun dan pabrik kelapa sawit serta unit kebun dan pabrik karet. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya selalu dihadapkan pada resiko-resiko yang cukup tinggi, oleh karena itu perusahaan selalu berupaya untuk menciptakan lingkungan

kerja yang aman, nyaman, sehat, efisien dan produktif. Perusahaan melakukan berbagai cara untuk melindungi karyawannya salah satunya yaitu melalui penyediaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang memadai. Menurut (Kasmir, 2018), kesehatan kerja merupakan cara yang dilakukan perusahaan dengan tujuan agar para karyawannya tetap sehat selama bekerja, sedangkan keselamatan kerja dilakukan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan kepada karyawan sehingga dalam melaksanakan pekerjaan tidak mengalami kecelakaan kerja. Selain itu perusahaan juga berupaya agar karyawan memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya atau dalam kata lain adalah *work life balance*.. Hal ini dilakukan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap para karyawannya serta sebagai cara untuk memperoleh produktivitas karyawan yang maksimal. Sehingga penelitian ini perlu dilakukan agar perusahaan dapat mengetahui cara-cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PTPN III Distrik Asahan Sumatera Utara, Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 100 orang karyawan. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling yaitu dengan pertimbangan hanya karyawan yang berstatus pegawai tetap yang dijadikan sampel. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner penelitian dan wawancara. Adapun skala jawaban yang digunakan pada penelitian ini menggunakan 5 point skala likert yaitu (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) cukup, (4) setuju dan (5) sangat setuju. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *software* SEM-PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

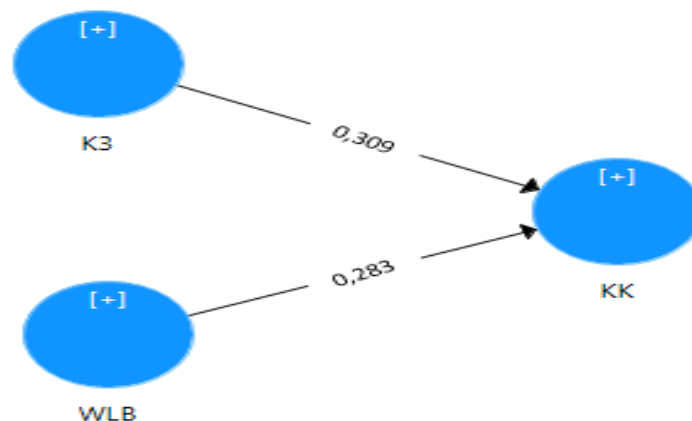
A. Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran menggunakan beberapa kriteria yaitu berdasarkan nilai reliabilitas indikator, reliabilitas konsistensi internal, validitas konvergen dan validitas diskriminan. Nilai outer loading digunakan untuk

mengetahui reliabilitas indikator. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pada penelitian ini seluruh indikator memiliki nilai outer loading $>0,70$ yang artinya nilai reliabilitas indikator sudah terpenuhi. Kriteria selanjutnya adalah reliabilitas konsistensi internal yang diketahui berdasarkan nilai composite reliability. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai composite reliability $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas konsistensi internal telah terpenuhi. Evaluasi model pengukuran berikutnya menggunakan kriteria validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria karena nilai AVE $> 0,5$. Validitas diskriminan dapat diketahui salah satunya berdasarkan nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai HTMT seluruh variabel $< 0,90$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan berdasarkan nilai HTMT telah terpenuhi.

B. Evaluasi Struktural

Evaluasi model struktural dalam penelitian ini menggunakan nilai R-Square, serta nilai dan signifikansi koefisien jalur. Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai R-square sebesar 0,711. Hal ini berarti kemampuan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta variabel *work life balance* (WLB) dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan (KK) adalah sebesar 71,1%, sedangkan sisanya 28,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Nilai dan signifikansi koefisien jalur adalah kriteria dalam melakukan evaluasi model struktural. Berikut merupakan diagram jalur dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Diagram Jalur

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *software* SEM PLS maka hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1. Pada Tabel 1 disajikan beberapa kriteria yang meliputi nilai original sample, t-statistik dan p-value. Besarnya pengaruh dan arah hubungan antar variabel dalam penelitian dapat dilihat dari nilai original sample. Sedangkan nilai t-statistik dan nilai p-value digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel. Kriteria-kriteria tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Jalur	Original Sample	T-Statistik	P-Value
K3 → KK	0,309	3,183***	0,002
WLB → KK	0,283	2,828***	0,005

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Keterangan: *** Signifikan pada tingkat kepercayaan 99%

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa original sample bernilai 0,309 dan nilai t-statistik sebesar 3,183 yang berarti signifikan pada tingkat kepercayaan 99%. Dengan demikian hipotesis diterima yang artinya variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menjadi responden dalam penelitian menyatakan bahwa selama mereka bekerja perusahaan telah memberikan fasilitas yang baik dan sudah bertanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sehingga para karyawan merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dan produktivitasnya dapat meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Elphiana E.G (2017) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (WLB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 2,828 yang berarti signifikan pada tingkat kepercayaan 99%. Dengan demikian hipotesis diterima. Adapun nilai original sampelnya yaitu sebesar 0,283. Karyawan yang merasakan keseimbangan kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan mengurangi stres selama melaksanakan pekerjaan. Hal ini dikarenakan karyawan telah memiliki

waktu yang cukup untuk beristirahat dan mereka juga memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu Arifin dan Agus (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilakukan oleh perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu *work life balance* juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang terlindungi, aman, sehat, nyaman serta diperhatikan merasa bahwa mereka harus membalas hal ini dengan meningkatkan kinerjanya serta selalu bersemangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Muhammad & Agus Muharto. 2022. Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. 15 (1): 37-46
- Elphiana E.G1, Yuliansyah M. D & M. Kosasih Zen. 2017. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. 14(2): 1-16
- Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Ed. 1. Depok, Indonesia: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 1996. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jakarta: PT. Prenhallindo.