

PENGARUH PENERAPAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN BENCANA KABUPATEN GOWA

Henny Noviana. R^{1*}, H.Mappamiring², Hafiz Efliansya Parawu³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study purposed to determine the effect of the implementation of occupational safety and health programs on the performance of employees in the Office of Fire and Disaster Management in Gowa Regency. The research method used in this study is a quantitative research method with the type of survey research. The hypothesis put forward is the application of the K3 program to employee performance. Data obtained by 50 respondents, while the sample used is saturated sample. The data analysis technique used is a simple linear regression analysis method with $Y = 10.978 + 0.683X$ with the help of Pearson product moment (r) through the SPSS Version 22.0 program at $\alpha = 0.05$ level. The results showed that the analysis of occupational safety and health variables were in the unfavorable category at 68.48%, and the analysis of employee performance variables was in the quite good category at 78.64%. And this study shows that the application of the K3 program has an effect on employee performance by 53.5%.

Keywords: *occupational safety and health, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Gowa . Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian survei. Hipotesis yang dikemukakan adalah penerapan program k3 terhadap kinerja pegawai. Data diperoleh 50 responden, adapun sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh . Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear sederhana dengan $Y = 10,978 + 0,683X$ dengan bantuan *Pearson product moment* (r) melalui program SPSS Versi 22.0 pada taraf $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis variabel keselamatan dan kesehatan kerja berada pada kategori kurang baik sebesar 68,48%, dan analisis variabel kinerja pegawai berada dalam kategori cukup baik sebesar 78,64%. Serta penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan program k3 memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai sebesar 53,5%.

Kata Kunci: keselamatan dan kesehatan kerja, kinerja pegawai

* hennynoviana@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia diartikan sebagai faktor yang sangat berperan dalam organisasi dalam memberikan pelayanan publik. Dan sesungguhnya keberadaan sumber daya manusia itu sendiri adalah merupakan daya pikir dan berkarya manusia yang masih ada dalam diri, hal tersebutlah yang perlu digali, dibina, dikembangkan agar nantinya dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.

Menurut Hasibuan (2007), Manusia selalu berperan aktif serta dominan dalam tiap kegiatan organisasi, karena manusia dapat berperan sebagai perencana, pelaku, penemu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan mustahil terwujud tanpa peran aktif pegawai meski alat-alat yang dimiliki organisasi tersebut begitu canggih.

Berdasarkan Undang-Undang No. 23 tahun 1992 tentang Kesehatan sebagai berikut :

Bahwa secara khusus perusahaan memiliki kewajiban memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental, dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru, sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang di berikan pada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan

yang dilakukan secara berkala. Sebaliknya para pekerja juga berkewajiban memakai alat pelindung diri (APD) dengan tepat dan benar serta mematuhi semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.

Kajian empiris yang melandasi pengujian hubungan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai yakni penelitian yang dilakukan oleh Triadityo (2013) menemukan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara keselamatan kerja dengan peningkatan kinerja pegawai bagian Produksi Timur Offset Yogyakarta.

Selanjutnya, penelitian yang mendukung dilakukan oleh Naibaho, yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Keselamatan kerja merupakan salah satu masalah utama dalam setiap proses operasional, terutama pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa. Keselamatan kerja merupakan instrument yang memproteksi pekerja dari bahaya terjadinya kecelakaan kerja. Perlindungan juga merupakan hak asasi yang wajib terpenuhi oleh instansi. Pemeliharaan keselamatan kerja bertujuan mencegah dan mengurangi, kecelakaan kerja. Penerapan pemeliharaan keselamatan kerja bertujuan mencegah dan mengurangi

adanya kecelakaan kerja. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja bisa saja dianggap sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja bagi pegawai kantor pemadam kebakaran.

Pegawai dalam bekerja sangat bergantung kepada kondisi bersifat fisiologis dan psikologis, maka tidak semata-mata untuk mendapatkan uang. Gaji yang tinggi tidak selalu dapat menjadi faktor utama meningkatkan kinerja. Mereka bekerja juga demi memenuhi kebutuhan psikologis dan kebutuhan sosial, yakni kebutuhan memperoleh perhatian dari sisi kemanusiaannya. Dengan pemeliharaan keselamatan kerja yang baik serta memadai, pegawai dapat menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, jika kondisinya tidak memuaskan dan kurang memadai akan menjadi pengaruh tingkat produktivitas kerja pegawai.

Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa merupakan salah satu instansi yang bertugas untuk memadamkan api jika terjadi kebakaran, dalam pelaksanaannya sangat dibutuhkan sistem manajemen keselamatan kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan pegawai berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tugas dari instansi secara optimal.

Menurut Noe dan Hollenbeck (2011:2), manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan system yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa pegawai dalam aktivitas berorganisasi. Menurut Sutrisno (2009:5), manajemen sumber daya manusia memiliki definisi sebagai sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atau pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja yang memiliki maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Kinerja merupakan sebuah kegiatan yang dilaksanakan oleh setiap individu dalam keterkaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Maka, berkaitan dengan hal tersebut dapat di sebutkan beberapa definisi yang berhubungan dengan kinerja. Smith dalam (Mulyasa, 2005: 136) menegaskan bahwa kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan keluaran atau hasil dari suatu proses. Dijabarkan lebih jelas oleh Mulyasa bahwa performance atau kinerja bisa juga diartikan sebagai pelaksanaan kerja, pencapaian kerja,

prestasi kerja, unjuk kerja atau hasil-hasil kerja.

Dari berbagai pengertian mengenai kinerja yang di sebutkan di atas maka bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas yang sudah dilakukan oleh seseorang untuk meraih sebuah tujuan. Pencapaian hasil kerja ini dianggap sebagai bentuk perbandingan dari hasil kerja seorang pegawai dengan standar yang sudah ditetapkan. Jika hasil kerja yang dilaksanakan oleh seseorang yang disesuaikan dengan standar kerja ataupun bahkan melebihi standar maka dapat diartikan kinerja itu telah mencapai prestasi yang baik.

Maka, kinerja yang tadi dijabarkan diharapkan menghasilkan atau memiliki mutu kerja yang baik dan tetap menampakkan jumlah yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat dari segi pemenuhan mutu maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sejalan dengan yang direncanakan.

Jika ingin mengetahui tingkat sebuah keberhasilan yang diraih pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dijabarkan oleh Dharma (2004:24) bahwa hampir seluruh pengukuran kinerja

mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut : (1). Kuantitas, berhubungan dengan jumlah yang harus di selesaikan atau dicapai instansi. (2). Kualitas, berhubungan dengan mutu yang dihasilkan berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang di lakukan pegawai. (3). Ketepatan waktu, yakni sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah di rencanakan.

Menurut OHSAS 18001:2007 mendefinisikan Kesehatan dan keselamatan Kerja sebagai kondisi atau faktor yang memiliki pengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja (termasuk didalamnya pekerja kontrak maupun kontraktor) bahkan juga tamu dan orang lain berada di tempat kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sebuah sistem yang dibuat untuk menjamin keselamatan yang baik terhadap semua personel di tempat kerja agar nantinya tidak mengalami luka maupun terjangkit penyakit di tempat kerja dengan cara mematuhi tiap hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja. Rijuna (2006 dalam Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, Volume 7:44).

Menurut Mangkunegara (2002), bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah: (a). Keadaan tempat

lingkungan kerja, diantaranya meliputi:

(1) Penyusunan dan penyimpanan barang yang berbahaya yang kurang terjamin keamanannya. (2) Ruang kerja yang kondisinya terlalu padat dan sesak. (3) Pembuangan kotoran dan limbah yang bukan pada tempatnya.

(b). Pemakaian tiap peralatan kerja, meliputi: (1) Pengaman peralatan kerja yang dianggap tidak layak pakai karna dalam kondisi using atau rusak . (2) Penggunaan mesin serta alat elektronik dengan adanya pengamanan yang baik selama proses pemakaian .

Kerangka pikir penelitian ini pada hakikatnya merupakan garis besar yang di gunakan untuk menopang arti penting dalam menjelaskan mengenai hakikat keselamatan dan kesehatan kerja, kinerja pegawai, serta pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini di lakukan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Gowa. Dikarenakan peneliti menilai banyaknya kekurangan dalam hal pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja para pegawai di lokasi penelitian, yang sebabkan masih seringnya terjadi kecelakaan kerja yang dapat membahayakan keselamatan para pegawai dan dapat mengurangi efektifitas dan efisiensi kinerja pegawai

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Gowa. Peneliti akan meneliti pengaruh Variabel X yaitu indikator keselamatan yang di kemukakan oleh Mangkunegara (2002) antara lain, keadaan tempat lingkungan kerja dan pemakaian peralatan kerja terhadap Variabel Y yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang di kemukakan oleh Dharma (2004). Dan sebagai hasil akhir, peneliti akan melihat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Gowa.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi, harus diuji berdasarkan data empiris. Berdasarkan definisi operasional prosedur maka, adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut: H1 : Variabel X di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kabupaten Gowa dalam kategori baik di atas 60%, H2 : Variabel Y di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kabupaten Gowa dalam kategori baik di atas 60%, H3 : Besarnya pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan

Penanggulangan Bencana Kabupaten Gowa di atas 50%.

METODE PENELITIAN

Waktu penelitian yang dibutuhkan pada penelitian ini kurang lebih selama 2 (dua) bulan. Lokasi penelitian berada di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kabupaten Gowa karena peneliti melihat masalah pemeliharaan keselamatan kerja di Kantor Dinas tersebut masih kurang baik, kurangnya pemeliharaan keselamatan dan keamanan mempengaruhi kinerja pegawai. Seringnya terjadi kelalaian pegawai DAMKAR dalam bertugas adalah salah satu akibat dari kurangnya pemeliharaan keselamatan kerja dan hal itu dapat menyebabkan kecelakaan kerja.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan alasan karena saya merasa metode penelitian kuantitatif memudahkan saya menyusun kerangka pikir, memilih varian metode, menganalisis, dan menyusun kesimpulan dari penelitian saya. Dan sebagaimana kita ketahui penelitian kuantitatif menyajikan secara komprehensif pembahasan dan sistematika yang menghubungkan antara teori dan praktis.

Adapun tipe penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif. Alasan peneliti menggunakan tipe penelitian ini karena dengan format deskriptif yang memiliki format deskriptif survey. Saya dapat mengadakan penelitian dengan menggunakan populasi besar. Karena populasi besar dapat dijadikan sampel yang dapat memudahkan saya dalam melakukan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kabupaten Gowa yang berjumlah sebanyak 50 orang. Seluruh populasi ini dijadikan sampel penelitian (Sampel Jenuh).

Teknik pengumpulan data yang dipilih adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) menggunakan bentuk *checklist*, guna membantu responden di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kabupaten Gowa untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda *check* (✓) pada tempat yang telah disediakan.

Peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait keselamatan kerja (variabel X) dan satu kuesioner untuk memperoleh data terkait kinerja pegawai (variabel

Y). Kedua kuesioner tersebut peneliti berikan kepada pegawai atau responden yang berada di kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kabupaten Gowa guna mempermudah proses pembuatan kuesioner maka terlebih dahulu peneliti membuat kisi-kisi instrumen penelitian.

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu : Teknik analisis statistik deskriptif yang dipakai pada penelitian ini untuk menguraikan data dengan cara mendeskripsikan data kuesioner yang telah terkumpul dari jawaban responden pada Kantor Dinas DAMKAR Kabupaten Gowa, dan Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat besaran pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Gowa berada pada 12°38.16' Bujur Timur dari Jakarta dan 5°33.6' Bujur Timur dari Kutub Utara. Sedangkan letak wilayah administasinya antara 12°33.19' hingga 13°15.17' Bujur Timur dan 5°5' hingga 5°34.7' Lintang Selatan dari Jakarta. Kabupaten yang berada pada bagian Selatan Provinsi Sulawesi Selatan ini berbatasan dengan tujuh Kabupaten/Kota lain, yaitu : (a)

Kabupaten Sinjai, Bulukumba, dan Bantaeng disebelah Timur, (b) Kabupaten Takalar dan Jeneponto disebelah Selatan, (c) Kabupaten Takalar dan Kota Makassar disebelah Barat.

Dinas Pemadam Kebakaran adalah unsur pelaksana pemerintah yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas penanganan masalah kebakaran. Pasukan berbaju biru disebut juga para ksatria penantang api yang bekerja selama 24 jam dengan slogan : “Pantang Pulang Sebelum Padam”.

Korps Pemadam di Indonesia sudah ada sejak jaman Hindia Belanda. Mereka disebut institusi elit pengaman kota. Berdasarkan sejarah, pemerintah Hindia Belanda mulai membentuk satuan pemadam tahun 1873 dengan nama Brandweer dan secara hukum dibentuk oleh Resident op Batavia melalui ketentuan Reglement op de Branweer in de Afdeeling stand Vorstenden Van Batavia.

Di Kabupaten Gowa, awalnya pemadam kebakaran berada di bawah naungan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tahun 2012. Pada januari 2017 pemadam kebakaran berdiri sendiri menjadi Dinas Pemadam Kebakaran.

Total responden yang merupakan pegawai pada kantor DAMKAR Kabupaten Gowa adalah 50 orang, jumlah responden laki-laki sebanyak 45 orang (90%) dan responden perempuan sebanyak 5 orang (10%). Jadi keterlibatan pegawai laki-laki pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa lebih dominan.

Mayoritas pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa adalah berusia 20-25 tahun dengan tingkat presentase 54%. Pegawai dengan usia yang relatif masih muda akan mempunyai fisik yang lebih baik daripada pegawai yang lebih tua dan lebih cenderung cocok di tempatkan di bagian lapangan. Akan tetapi seorang pegawai yang sudah berusia lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang masih berusia muda. Oleh karena itu akan lebih baik apabila kantor menggabungkan atau memadukan pegawai berusia tua dengan usia muda.

Mayoritas responden berpendidikan Sekolah Menengah Atas dengan tingkat presentase sebesar 44%, hal ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa dari segi keilmuan sudah cukup memadai dan pada dasarnya pegawai cukup mempunyai kemampuan dalam

melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan uraian tugas dan tanggung jawabnya.

Pada penelitian ini, variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terbagi dalam 2 indikator, yaitu: (1) Keadaan tempat lingkungan kerja; dan (2) Pemakaian peralatan kerja.

Indikator keadaan tempat dan lingkungan kerja dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 50 responden yaitu 19% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 58,4% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 82,2% responden yang memberikan penilaian kurang setuju (KS), dan 8,4% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS), dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap indikator keadaan tempat dan lingkungan kerja divariabel X (Keselamatan dan kesehatan kerja).

Indikator pemakaian peralatan kerja dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 50 responden yaitu 18% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 87,2% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 60% responden yang memberikan penilaian kurang setuju (KS), dan 9,2% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS), dan 0% responden yang memberikan

penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap indikator pemakaian peralatan kerja di variabel X (Keselamatan dan kesehatan kerja).

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Gowa sebesar 68,48% yang menunjukkan bahwa variabel (x) keselamatan dan kesehatan kerja berada pada penilaian kurang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja sehingga program tersebut berjalan dengan kurang baik, berdasarkan perhitungan dan analisis data dari kedua (2) indikator variabel X “keselamatan dan kesehatan kerja”. Dapat disimpulkan bahwa Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Kantor Dinas DAMKAR Kabupaten Gowa merupakan hal penting dan memiliki pengaruh besar bagi para pegawai. Hal ini membuktikan bahwa kantor Dinas DAMKAR Kabupaten Gowa harus lebih meningkatkan dan memperbaiki penerapan program K3 di kantor Dinas tersebut.

Pada penelitian ini, variabel kinerja pegawai terbagi dalam 3 indikator, yaitu : (1) Kualitas; (2) Kuantitas; dan (3) Ketepatan waktu.

Kualitas

Indikator kualitas dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 50 responden yaitu 14% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 60% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 78% responden yang memberikan penilaian kurang setuju (KS), dan 11,2% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS), dan 3% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap indikator Kualitas divariabel Y (Kinerja Pegawai).

Kuantitas

Indikator kuantitas kerja pada variabel x (kinerja pegawai) pernyataan penilaian rata-rata dari 50 responden yaitu 4,8% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 36,4% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 47,6% responden yang memberikan penilaian kurang setuju (KS), dan 8,4% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS), dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap indikator Kuantitas divariabel Y (Kinerja Pegawai).

Ketepatan Waktu

Indikator ketepatan waktu pada variabel (Y) Kinerja Pegawai, pernyataan penilaian rata-rata dari 50 responden yaitu 11% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 71,2% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 70,8% responden yang memberikan penilaian kurang setuju (KS), dan 12% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS), dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap indikator ketepatan waktu divariabel Y (Kinerja Pegawai).

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Gowa sebesar 78,64% yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada penilaian cukup baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pegawai dari keadaan tempat dan lingkungan kerja sehingga kinerja pegawai berjalan dengan cukup baik, berdasarkan perhitungan dan analisis data dari kelima indikator variabel Y "Kinerja Pegawai". Dapat disimpulkan bahwa Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Kantor Dinas DAMKAR Kabupaten Gowa

memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik penerapan program K3 tersebut semakin baik pula hasil kinerja pegawai yang didapatkan.

Uji validitas data dilakukan untuk menguji keakuratan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam suatu instrumen dalam pengukuran variabel. Kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri.

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa uji validitas variabel X dan variabel Y dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan bantuan program SPSS, dengan kriteria bahwa hasil alpha hitung $> 0,174$ maka data yang diujikan memiliki tingkat validitas yang baik.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat batas dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, yaitu dimana sebuah faktor dinyatakan *Reliable* apabila koefisien alpha adalah lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai koefisien Alpha adalah sebesar 0.841. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai alphanya lebih 0,60. Maka hal ini dapat diartikan bahwa $0.841 >$ dari 0,60 sehingga instrumennya reliabel.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat batas dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, yaitu dimana sebuah faktor dinyatakan *Reliable* apabila koefisien alpha adalah lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai koefisien Alpha adalah sebesar 0.916. Suatu variabel dikatakan reliabel

jika nilai alphanya lebih 0,60. Maka hal ini dapat diartikan bahwa $0.916 >$ dari 0,60 sehingga instrumennya reliabel.

Hasil analisis regresi linear sederhana Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Gowa dalam penelitian ini dengan bantuan SPSS 22.

Tabel 1.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Annova^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1333.614 | 1 | 1333.614 | 55.257 | .000 ^b |
| | Residual | 1158.466 | 48 | 24.135 | | |
| | Total | 2492.080 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Output bagian pertama (ANOVA) digunakan untuk mengetahui informasi tentang berpengaruh tidaknya variabel X terhadap Variabel Y secara simultan (bersama-sama) dengan cara melihat nilai *Sig.* 0,05, jika dibawah 0,05 maka variabel X dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel Y. Begitupun dengan pengaruh penerapan program K3 terhadap kinerja pegawai dapat ditentukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana antara variabel keselamatan dan kesehatan

kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di kantor dinas pemadam kebakara dan penanggulangan bencana kabupaten gowa. Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana mengacu pada dua hal yaitu :
(a) Jika nilai signifikan lebih kecil $<$ 0,05 artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, maka H_a diterima. Jika nilai signifikan lebih besar $>$ 0,05 artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y, maka H_a ditolak.

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 1. tersebut digunakan untuk menentukan model persamaan regresi linear sederhana yang diketahui bahwa nilai F hitung = 55,257 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil < 0,05 maka variabel Keselamatan

dan kesehatan kerja (X) kuat pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan demikian dapat diketahui bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak karena nilai Sig. lebih kecil dari 0,05.

Tabel 2.

Hasil Uji Koefisien

Coefficients^a

| Model | Unstandarized Coefficients | | Mean Square | F | Sig. |
|---------------------------------|----------------------------|------------|-------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 11.654 | 4.768 | | 2.444 | .018 |
| Keselamatan dan Kesehatan Kerja | 1.029 | 138 | .732 | 7.434 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Output bagian kedua (*Coefficients*) digunakan untuk mengetahui output dari 871Variable yaitu dengan melihat nilai Sig. pada variable, jika nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya berpengaruh dan dengan membandingkan *t hitung* dan *t varia* jika *t hitung* lebih besar dari *t varia* maka kesimpulannya variable tersebut berpengaruh, semakin kecil maka semakin berpengaruh. Adapun rumus model persamaan regresi linear sederhana yang digunakan dalam menentukan besar pengaruh Variabel X

terhadap Variabel Y dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,654 + 1,029$$

$$Y = 12,638$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan bahwa nilai koefisien regresi (b) nilainya sebesar 11,654 yang menyatakan bahwa 871variable independen atau Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) berpengaruh positif atau kuat pengaruhnya terhadap variable dependen atau Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil t hitung > t varia

(11,654 > 1,675) atau signifikan (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari < 0,05 sehingga berarti H_a diterima. Hal ini berarti H_a Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor dinas pemadam kebakaran dan

penanggulangan bencana Kabupaten Gowa, dan juga berdasarkan dari perhitungan t hitung dengan t varia yang menggambarkan bahwa t hitung lebih besar dari t variable sehingga variable X dapat dikatakan berpengaruh terhadap variable Y.

Tabel 3.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .732 ^a | .535 | .525 | 4.913 |

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Output bagian ketiga (*Model Summary*) merupakan tabel untuk memperoleh informasi mengenai besarnya pengaruh dari variabel X terhadap Variabel Y, pengaruh tersebut disimbolkan dengan R (korelasi), seperti pada tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,732 yang artinya 73,2%. Dari besar pengaruh variabel independen atau Keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) juga ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,535 artinya 53,5% besar pengaruh variabel independen atau keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap variabel dependen atau kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas

Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Gowa. Dari hasil output tersebut berada pada tingkat baik hal tersebut juga dibuktikan dari kolom *Standard Error*, disitu tertera angka 4,913 jika nilai semakin mendekati 0 maka semakin akurat data yang diperoleh.

Hal ini berarti jika program K3 dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat dengan baik juga. Sedangkan sisanya 26,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian atau yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja yaitu: (1) Berdasarkan hasil penelitian, indikator keadaan tempat dan lingkungan kerja

dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 50 responden yaitu 82,2% responden yang memberikan penilaian kurang setuju (KS) terhadap indikator keadaan tempat dan lingkungan kerja divariabel X (Keselamatan dan kesehatan kerja). (2) Berdasarkan hasil penelitian, indikator pemakaian peralatan kerja dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 50 responden yaitu 87,2% responden yang memberikan penilaian setuju (S), terhadap indikator pemakaian peralatan kerja di variabel X (Keselamatan dan kesehatan kerja).

Variabel kinerja pegawai yaitu: (1) Berdasarkan hasil penelitian, indikator kualitas dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 50 responden yaitu 78% responden yang memberikan penilaian kurang setuju (KS) terhadap indikator Kualitas divariabel Y (Kinerja Pegawai). (2) Berdasarkan hasil penelitian, indikator kuantitas kerja pada variabel x (kinerja pegawai) pernyataan penilaian rata-rata dari 50 responden yaitu 47,6% responden yang memberikan penilaian kurang setuju (KS) terhadap indikator Kuantitas divariabel Y (Kinerja Pegawai). (3) Berdasarkan indikator ketepatan waktu pada variabel (Y) Kinerja Pegawai, pernyataan penilaian rata-rata dari 50 responden 71,2%

responden yang memberikan penilaian setuju (S) terhadap indikator ketepatan waktu divariabel Y (Kinerja Pegawai).

Hasil kumulatif pernyataan para responden yang tertuang dalam data-data yang di hasilkan menunjukkan bahwa, pengaruh variabel X (Keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) memang sangat besar, hasil menunjukkan besarnya nilai korelasi atau hubungan 73,2%. Dari besar pengaruh variabel independen atau Keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) juga ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 53,5% besar pengaruh variabel independen atau keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap variabel dependen atau kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Gowa.

Hal ini berarti jika program K3 dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat dengan baik juga. Sedangkan sisanya 26,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian atau yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasannya, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Hasil penelitian di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Gowa sebesar 68,48% yang menunjukkan bahwa Variabel X (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berada pada penilaian kurang baik. Hal ini berdasarkan perhitungan dan analisis data dari kedua Indikator Variabel X “Keselamatan dan Kesehatan Kerja” yaitu : (a) Keadaan Tempat dan Lingkungan Kerja; (b) Pemakaian Peralatan Kerja. (2) Hasil penelitian di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Gowa sebesar 78,84% yang menunjukkan bahwa Variabel (Y) Kinerja Pegawai berada pada penilaian cukup baik. Hal ini berdasarkan perhitungan dan analisis data dari ketiga indikator Variabel Y Kinerja Pegawai yaitu ; (a) Kualitas; (b) Kuantitas; (c) Ketepatan Waktu. (3) Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dilapangan, penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan

Penanggulangan Bencana Kabupaten Gowa, Variabel X (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki pengaruh sebesar 53,5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : Rajawali Press
- Dewi, Rijuna. 2006. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Ecogreen Oleochemicals Medan Plant*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan
- Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Noe, Raymond A dkk. 2011. *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw Hill
- OHSAS 188001. 2007. *Occupational Health and Safety Management System- Requirements*
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta : Kencana Predana Media Group
- Triadityo. 2013. *Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta ; Lukman Offset YPAPI
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan Kerja