



PENGARUH PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, SARANA KANTOR DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI JAWA TENGAH

Adjib Hamzah ✉ Nina Oktarina

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Februari 2015
Disetujui Februari 2015
Dipublikasikan Maret 2015

Keywords:

The Implementation of Occupational Health and Safety (OHS); Office Facilitie; Work Experience; Job Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, sarana kantor dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas kesehatan Provinsi Jawa Tengah baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan provinsi Jawa Tengah sebanyak 80 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner, observasi, dokumentasi dan *interview*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan analisis deskriptif persentase. Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan garis regresi linier berganda yaitu $Y = 3,976 + 0,092X_1 + 0,683X_2 + 0,295X_3 + e$. Hasil perhitungan menunjukkan besarnya pengaruh secara parsial pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 10,7%, besarnya pengaruh sarana kantor sebesar 49,7%, dan besarnya pengaruh pengalaman kerja sebesar 7,8%. Sedangkan secara simultan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, sarana kantor dan pengalaman kerja sebesar 66,7%

Abstract

The purpose of this research were to find out influence of the OHS implementation, office facilities and work experience towards employees' performance in Departmen of Health Central Java either partially or simultaneously. The population in this research were 80 employees. The data were collected by questionnaires, observations, documentations and interviews. The data were analyzed by multiple linier regression and decriptive percentage. The result showed that multiple linear regression analysis was $Y = 3.976 + 0.092X_1 + 0.683X_2 + 0.295X_3 + e$. The calculation showed that the partial influence OHS implementation was 10,7%, the partial influence of office facilities was 49.7% and the partial influence of work experience was 7.8%. Whereas, the simultaneous influence of implementation of occupational health and safety, office facilities and work experience was 66,7%.

© 2015 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: adjibh@gmail.com

ISSN 2252-6544

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi di era globalisasi. Banyak yang meyakini bahwa keberhasilan suatu organisasi berasal dari praktik-praktik sumber daya manusianya. Manusia merupakan aset vital yang perlu diperhatikan untuk menunjang kelangsungan hidup, efektivitas, dan daya saing organisasi. Manajemen Kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2008:1).

Organisasi memiliki tujuan untuk mencapai keuntungan maksimal dengan cara efektif dan efisien, salah satunya dengan cara memberdayakan sumber daya manusia. Oleh karena itu manusia merupakan aset vital yang harus menjadi fokus dalam setiap kegiatan produksi. Sumber daya manusia perlu diperhatikan organisasi sebagai tumpuan menilai kinerja pegawai di sebuah perusahaan. Menurut Mangkunegara (2008:7), mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan tingkatan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai baik segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan tugasnya dan bertanggung jawab dengan hasil yang diinginkan.

Sarana kantor mengalami perkembangan teknologi dari waktu ke waktu semakin memudahkan manusia dalam menyelesaikan pekerjaannya menjadi lebih efisien dari segala bidang. Dalam kaitan menghadapi perkembangan ini, diperlukan sarana yang mampu mengakomodasi kegiatan perusahaan dengan baik. Suatu perusahaan di dunia kerja baik perusahaan swasta maupun pemerintah memerlukan sarana yang mampu diandalkan dalam menjalankan usahanya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal dan efisien.

Sarana merupakan segala sesuatu yang dapat dipakai oleh manusia sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sebagai penjabar tambahan, sarana adalah alat maupun media yang digunakan manusia untuk melakukan kegiatannya agar lebih efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Sarana berperan penting dalam kelancaran kegiatan organisasi, baik menyangkut urusan pekerjaan dan urusan kebutuhan pegawai. Sarana juga dapat dijadikan alat pemuas bagi pegawai, sarana yang memiliki kualitas baik tentu saja akan lebih memudahkan pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga tugas pegawai lebih ringan dan biaya operasional dapat ditekan. Sebagai contoh sarana lain yang dapat menunjang kehidupan sehari-hari pegawai, seperti tempat beribadah, kantin, toilet, ruang istirahat dan lain sebagainya juga perlu diperhatikan, karena hal tersebut dapat dijadikan sebuah motivasi positif bagi pegawai yang berada di perusahaan tersebut.

Semua institusi didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan mendapat hasil yang maksimal. Manusia yang menjadi penggerak perusahaan tersebutlah yang menjadi salah satu kunci utama agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia berupa sebagai pegawai merupakan salah satu modal dalam mencapai tujuan perusahaan. Kemajuan perusahaan dapat dilihat dari prestasi yang telah diberikan pegawainya, namun tidak semua pegawai memberikan prestasi kerja yang baik, hal ini dapat dipengaruhi oleh kemampuan individu sendiri, faktor lingkungan maupun sarana yang diberikan.

Sarana merupakan salah satu penunjang dalam keberhasilan institusi, yang mengacu pada standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. Moenir (1987:197), Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) mengarah pada kondisi-kondisi fisiologis –fisikal dan psikologis pegawai yang di sebabkan oleh lingkungan kerja institusi ini. Sutrisno (2010:10)

pengertian keselamatan dan kesehatan kerja secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Mondy (2008:82) menjelaskan karakteristik dan peran keselamatan dan kesehatan bahwa:

... Keselamatan (safety) mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal yang termasuk dalam cakupan definisi mengenai keselamatan tersebut adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan cedera stres berulang serta kekerasan di tempat kerja dan dalam rumah tangga. Kesehatan (health) mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. Masalah-masalah dalam bidang-bidang ini bisa secara serius mempengaruhi produktivitas dan kualitas kehidupan kerja karyawan. Hal-hal tersebut bisa secara dramatis menurunkan efektifitas perusahaan dan semangat kerja karyawan. Sebenarnya, cedera dan penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan yang lebih sering terjadi daripada yang kebanyakan orang sadari.

Jadi dapat disimpulkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman, dan pada akhirnya mencapai produktivitas yang maksimal.

Kecelakaan dan kesehatan pegawai yang buruk tidak harus dilihat sebagai takdir, karena hal tersebut tidak terjadi begitu saja, karena hal tersebut pasti ada penyebabnya. Masalah kesehatan dan keamanan pegawai sangat penting di perhatikan organisasi, karena hal ini berpengaruh besar terhadap kondisi sehat tidaknya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam penjelasan undang-undang Nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan telah mengamanatkan, antara lain setiap pegawai harus melaksanakan upaya kesehatan kerja agar tidak terjadi gangguan kesehatan pada pegawai, keluarga, masyarakat dan lingkungan di sekitarnya. organisasi perlu memperhatikan dan melaksanakan tindakan efektif untuk menghindari terjadinya cedera yang dialami oleh

pegawainya baik cedera ringan hingga berat serta penyakit jangka pendek hingga jangka panjang yang mungkin saja dialami pegawai sebagai akibat pekerjaan yang dilakukan di Institusi. Penyakit akibat kerja (PAK) dan kecelakaan kerja (KK) di Indonesia pada umumnya terjadi karena kurangnya kesadaran pegawai dan kualitas serta keterampilan pegawai tentang pentingnya K3 di lingkungan kerja. Seorang pekerja bila bekerja tidak pada posisi ergonomik akan cepat merasa lelah, sering mengeluh sakit leher, sakit pinggang, rasa semutan, pegal di lengan dan tungkai serta gangguan kesehatan lainnya, seperti yang diutarakan (Mondy, 2008:90) bahwa kegagalan dalam menangani isu-isu ergonomika berakibat pada kelelahan, kinerja buruk dan cedera tekanan berulang. Oleh sebab itu institusi perlu memperhatikan keadaan pegawai didalam melaksanakan pekerjaannya terutama yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengalaman kerja sangat diperlukan dewasa ini, dimana sebuah institusi lebih memilih tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja di bidang kerja pekerjaan yang disediakan. Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja, pekerja lebih sanggup menjalankan pekerjaan dengan baik. Pekerja yang telah memiliki pengalaman dibidangnya serta bekerja di sebuah institusi akan lebih memiliki pengetahuan, keahlian dan kemampuan lebih baik dibanding pekerja yang tidak berpengalaman. Pengalaman kerja seseorang akan bertambah dengan adanya pegawai yang sering melakukan pekerjaan tersebut, lama waktu pegawai bekerja dan pendidikan yang relevan. Pengalaman kerja pegawai mengenai bidang pekerjaan yang dimiliki, diharapkan pegawai dapat mengelola pekerjaannya dengan lancar karena menguasai teori-teori dalam pelatihan yang dipelajari sehingga dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai.

Bukti empiris dari berbagai penelitian terdapat temuan yang sama tentang pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sarana kantor dan pengalaman kerja terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh

Uberlin (2012) mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai, menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga didapat dari penelitian Murtiningsih (2012) bahwa fasilitas kerja signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu ada juga penelitian yang dilakukan oleh Priandana (2013) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah yang bermukim di Jalan Piere Tendean No. 24 Semarang merupakan salah satu institusi di bawah pemerintahan provinsi Jawa Tengah. Institusi ini merupakan institusi pemerintah yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang kesehatan berdasarkan asas otonomi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan serta institusi yang mewujudkan kesehatan paripurna di Jawa Tengah. Dengan memiliki tanggung jawab yang sangat besar, penting sekali institusi ini mampu bekerja secara baik demi melangsungkan pelayanan kepada publik Jawa Tengah. Pertama-tama institusi perlu memperhatikan manajemen sumber daya manusianya karena manusia merupakan aset vital dari setiap kegiatan institusi.

Hasil observasi dapat diketahui bahwa Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah

Tabel Akumulasi Inventaris Sarana Kantor

KONDISI FISIK			Jumlah
Baik	Rusak ringan	Rusak Berat	
4.865 buah	1.586 buah	38 buah	6.637 buah

Tabel di atas, sarana kantor dengan kondisi baik terdapat 4.865 buah, rusak ringan terdapat 1.586 buah dan rusak berat sejumlah 38 buah. Total keseluruhan sarana kantor terdapat 6.637 buah. Menurut hasil wawancara awal dan kartu inventaris, barang-barang elektronik seperti AC, telepon, aiphone, komputer dan kelengkapannya, software, serta alat tulis kantor merupakan barang-barang dengan kondisi rusak ringan hingga rusak berat, sisanya meja kantor, kursi, dan perabot kantor lainnya. Hal ini dianggap informan mengganggu pekerjaan yang

memiliki sejumlah 385 pegawai dengan latar belakang pendidikan yang berbeda. Sekolah Kesehatan Masyarakat merupakan lulusan terbanyak yang bekerja di instansi ini yaitu 110 pegawai, Kedokteran sebanyak 58 pegawai, dan D3 perawat sebanyak 55 pegawai.

Hasil observasi yang dilakukan dan melihat keadaan langsung di kantor Dinas kesehatan provinsi Jawa Tengah pada tanggal 15-18 agustus 2014 ada pegawai yang tidak bisa mengoperasikan alat kerjanya seperti mengoperasikan fotocopy dan komputer. Pegawai yang tidak bisa mengoperasikan meminta bantuan dari pegawai lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa penguasaan terhadap alat kerja masih kurang.

Wawancara yang dilakukan dengan 5 pegawai, 3 diantaranya staff dan Umpeg 2 lainnya adalah seksi UKM (Unit Kesehatan Masyarakat) yang dijadikan informan tanggal 19 agustus 2014 di ruang pertemuan sub bag Umpeg (Umum dan Kepegawaian). Menjelaskan bahwa ada beberapa pegawai yang belum menguasai pekerjaannya. Informan menambahkan pengalaman tersebut didapat dari lama kerja, seringnya pegawai melakukan pekerjaan tersebut dan pendidikan pegawai tersebut. Informan setuju jika pengalaman kerja yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi kinerjanya.

dilakukan serta berakibat pada tersendatnya pekerjaan-pekerjaan yang ada di kantor.

Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah maupun institusi lain, pegawainya dalam menjalankan berbagai aktivitas pekerjaannya dilakukan di dalam ruangan maupun di lapangan. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang berperan aktif dalam kegiatan institusi perlu institusi melakukan penerapan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) harus dilakukan secara konsisten supaya usaha yang dijalankan aman (safe business). Sejalan dengan Undang-undang No. 1

Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-undang No.13 tahun 2003, tentang ketenagakerjaan, yang berisi kewajiban melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya yang dihadapinya.

Tabel 2. Presensi Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah November-Mei 2013/2014

No	Bulan, tahun	Sakit	Izin	Cuti	Mangkir kerja	Jumlah
1	November 2013	17	22	12	11	62
2	Desember 2013	5	5	-	1	11
3	Januari 2014	15	10	-	-	25
4	Februari 2014	29	22	-	-	51
5	Maret 2014	54	12	23	20	109
6	April 2014	87	15	34	-	136
7	Mei 2014	20	11	-	-	31
Jumlah		227	97	69	32	425

Sumber: data penelitian yang diolah tahun 2014

Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah di dalam instansi ini. Pada tabel diatas dapat kita lihat, masih banyak pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, dan jumlah angka tertinggi ternyata ketidakhadiran akibat sakit. Menurut Umar (2005:18) Dengan adanya kesehatan kerja, diharapkan pekerja menjadi lebih produktif, misalnya menjadi jarang absen dan mangkir kerja. Hal ini membuat kinerja pegawai terganggu, sehingga berdampak pada kurang maksimalnya kinerja instansi dan mengganggu jalannya kegiatan instansi.

Wawancara yang telah dilaksanakan oleh peneliti tanggal 19 agustus di ruang pertemuan Umpeg Dinas Kesehatan Provinsi Jawa tengah, didapat informasi dari para informan bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Peneliti melakukan wawancara dengan informan A1 staff Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (Sub bag Umpeg) didapat hasil bahwa ada program K3 secara tertulis yang telah dilakukan instansi, namun pegawai tidak mengetahui adanya program K3 tersebut. pegawai juga memberikan informasi bahwa belum pernah mendapat pelatihan K3, seperti pelatihan atau seminar yang khusus membahas K3 di tempat kerja.

Hasil observasi tanggal 15-18 Agustus 2014, Peneliti melihat instansi sebenarnya menyediakan media komunikasi program K3 seperti poster bahaya kerja, seperti ruangan bebas asap rokok, ajakan membuang sampah

pada tempatnya, ajakan berolahraga, material kerja berbahaya, bahaya penyakit menular di beberapa sudut ruang kerja namun peneliti berasumsi bahwa media tersebut tidak efektif, karena letaknya tidak strategis, poster tidak menarik dan sudah usang, sehingga kurang menarik perhatian. Instansi memiliki salah satu bagian yang mengurus kesehatan pegawai, dimana ada perawat serta dokter yang ada di klinik yang di kelola instansi tersebut khusus untuk pegawai dengan luka ringan. Namun ada informan memberikan informasi, informan tidak memanfaatkannya karena pegawai merasa tidak perlu. Salah satu informan menjelaskan kalau luka berat yang terjadi akibat kecelakaan kerja yang mengharuskan dirawat di rumah sakit, pegawai dengan inisiatif sendiri mengeluarkan biaya pengobatan ditanggung pribadi karena tidak diakomodasi instansi.

Informasi selanjutnya yang didapat dari melihat langsung di tempat kerja tanggal 15-18 Agustus 2014 di bagian Unit Kesehatan masyarakat (UKM), Umum dan kepegawaian (Umpeg), pegawai sedikit yang mengerti sikap ergonomis dalam bekerja, dilihat dari sikap bungkuk ketika duduk menghadap komputer. Hal ini tentu berpengaruh pada kesehatan pegawai. Pegawai sering mengeluhkan cedera punggung dan leher ringan yang di rasakan, hal ini dikarenakan pegawai melakukan pekerjaannya dengan duduk di depan komputer hampir di sebagian besar waktu kerjanya, hal ini akan bertambah parah jika pegawai melakukan pekerjaannya tidak memperhatikan sikap

ergonomis. Pegawai juga menjelaskan, pelaksanaan K3 perlu ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Mangkunegara (2008:67) menjelaskan kinerja secara definitif berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai sangat penting karena setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai keuntungan maksimal dengan cara efektif dan efisien, salah satunya dengan cara memberdayakan sumber daya manusianya. Meningkatkan prestasi pegawai dalam segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan tugasnya dan bertanggung jawab dengan hasil yang diinginkan sesuai dengan tujuan organisasi merupakan suatu hal yang harus dimiliki pegawai.

Hasil observasi awal ditemukan di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah kinerja pegawainya masih sangat kurang. Masih banyak pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat pada waktunya. Di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah selain kinerja pegawai yang masih kurang juga banyak pegawai yang tidak masuk kerja karena alasan sakit dan mangkir kerja. Sarana kantor di Dinas kesehatan Provinsi Jawa Tengah sudah bagus tetapi jika dilihat secara sesakma ada beberapa yang sudah tua dan rusak, misalkan komputer, meja kantor dan alat tulis kantor yang sudah tua dan dalam kondisi rusak. Hal ini tentunya dapat menghambat produktivitas pegawai.

Keselamatan dan kesehatan kerja mampu menciptakan kinerja pegawai secara langsung, seperti yang diungkapkan Umar (2005:18). Dengan adanya kesehatan kerja, diharapkan pekerja menjadi lebih produktif, misal menjadi jarang absen dan mangkir kerja. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah sudah baik, tetapi media komunikasi yang menyampaikan kebijakan K3 masih kurang maksimal, misal penempatan poster K3 yang kurang strategis dan tidak menarik perhatian pegawai. Melalui prosedur keselamatan dan kesehatan kerja yang dipasang di media gambar atau video, papan

pengumuman, dan *running text* akan membuat pegawai sadar pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dalam menjalankan pekerjaannya pegawai akan bekerja dengan berperilaku aman, sehat dan baik. Hal ini kaitannya dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.

Sarana kantor menurut Moenir (1987:197) adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan. Adanya sarana yang memadai akan mendukung kinerja pegawai dan mempermudah pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa keadaan jumlah sarana kantor penunjang pekerjaan pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah masih kurang lengkap. Salah satu pegawai menyebutkan dibeberapa ruangan sarana kantor belum memadai diantaranya adalah komputer, mesin *fotocopy*, *scanner*, telepon, meja kursi pegawai dan internet. Kekurangan alat kerja operasional di masing-masing ruangan membuat pegawai harus pergi ke sub bagian yang berada di ruangan lain atau keluar gedung untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Siagian (2003:62) pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilakukan dalam perjalanan hidupnya. Pengalaman kerja dapat disimpulkan sebagai suatu tingkat penegasan atau kepemilikan atau pemahaman seseorang pegawai dalam pekerjaannya yang dapat diukur melalui masa kerjanya, pendidikannya dan keterampilannya yang dimiliki untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menangani pekerjaannya dengan baik. Hasil pengamatan peneliti dan wawancara dengan pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah tergolong sudah berpengalaman dalam menangani pekerjaannya. Lama kerja seorang pegawai dapat mempengaruhi seorang pegawai berpengalaman dan menguasai pekerjaannya, hal ini terlihat beberapa pegawai yang sudah bekerja cukup lama cukup cekatan mengerjakan pekerjaannya.

Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang pegawai secara kualitatif maupun kuantitatif dalam periode tertentu sesuai dengan tujuan organisasi tempat pegawai bekerja. Menurut Sudarmanto (2009:12), indikator kinerja adalah: kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu adakah pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sarana kantor dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah baik secara parsial maupun secara simultan.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Desain penelitian ini adalah penelitian sampel wilayah acak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 385 pegawai. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 80 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, dokumentasi dan *interview*. Adapun angket yang disusun adalah jenis angket tertutup. Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi terkait dengan daftar nama dan jabatan pegawai kantor Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.

Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) dengan indikator terdapat kebijakan K3 dan partisipasi dari seluruh bagian, terdapat media K3 yang mengkomunikasikan, pimpinan meninstruksikan K3 dan memberikan pelatihan K3, terdapat insentif, hadiah dan ucapan positif atas perilaku aman, mengkomunikasikan kebijakan K3 dan menjalankannya, dan terdapat badan komite tersendiri yang mengurus K3. Variabel Sarana Kantor (X_2) dengan indikator alat kerja operasional, perlengkapan kerja dan fasilitas sosial. Variabel Pengalaman Kerja (X_3) meliputi beberapa indikator yaitu lama kerja/ masa kerja, tingkat Pengetahuan dan

Keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai dengan indikator kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja dan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Analisis data soal uji coba dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda, uji hipotes yaitu menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), koefisien determinasi parsial (r^2), dan koefisien determinasi simultan (R^2), Kemudian dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedstisitas. Sedangkan analisis selanjutnya didukung dengan analisis deskriptif persentase menggunakan skala pengukuran yang sudah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan SPSS dengan melihat tabel *coefficients*-nya diperoleh model persamaan regresi yaitu: $Y = 3,976 + 0,092X_1 + 0,683X_2 + 0,295X_3 + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa arah garis yang terbentuk linear dan merupakan hubungan garis yang positif. Secara lebih rinci model persamaan tersebut mengandung makna bahwa konstanta sebesar 3,976 berarti jika variabel pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, sarana kantor dan pengalaman kerja dianggap sama dengan nol, maka variabel kinerja pegawai adalah sebesar 3,976. Koefisien pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) sebesar 0.092 berarti jika variabel pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin, sedangkan variabel independen yang lain adalah tetap, maka variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0.092. Koefisien sarana kantor (X_2) sebesar 0.683 berarti jika variabel sarana kantor mengalami kenaikan sebesar satu poin, sedangkan variabel independen yang lain adalah tetap, maka akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja pegawai sebesar 0.683. Koefisien pengalaman kerja (X_3) sebesar 0,295

berarti jika variabel pengalaman kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin, sedangkan variabel independen yang lain adalah tetap, maka akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja pegawai sebesar 0,295.

Uji F atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh dengan variabel terikat. Hasil perhitungan uji simultan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini ada pengaruh antara pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, sarana kantor dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Besar pengaruhnya diketahui dari nilai koefisien determinasi simultan (R^2) yang terlihat dari *Model Summary* kolom *adjusted R square*. Nilai *adjusted R square* yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,667 atau 66,7%. Hal ini berarti 66,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, sarana kantor dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 66,7\% = 33,3\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model regresi penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan uji parsial diperoleh nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dapat disimpulkan H_a diterima dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. Kontribusi pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) sebesar $(0,328^2) \times 100\% = 10,75\%$.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh sarana kantor terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan uji parsial diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan H_a diterima dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh sarana kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. Kontribusi sarana kantor terhadap kinerja pegawai diperoleh dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) sebesar $(0,705^2) \times 100\% = 49,7\%$. Hasil pengujian hipotesis

pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan uji parsial diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan H_a diterima dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. Kontribusi pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) sebesar $(0,281^2) \times 100\% = 0,078\%$.

Pengujian normalitas menggunakan *sample Kolmogorov-Smirnov* dan grafik P-P Plot. Dasar pengambilan adalah nilai signifikansinya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal (Ghozali, 2011: 160). Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* 0,969 dan signifikansinya $0,304 > 0,05$ sehingga data dinyatakan memiliki residu berdistribusi normal. Sedangkan menggunakan grafik P-P Plot diketahui titik-titik yang dihasilkan mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah antar variabel bebas yang terdapat dalam model memiliki hubungan. Antara variabel bebas dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai toleransi $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 (Ghozali, 2011: 105). Hasil uji multikolinieritas dari tabel diatas diperoleh nilai VIF untuk variabel pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 1,236 dengan nilai toleransi 0,809, sarana kantor sebesar 1,105 dengan nilai toleransi 0,905, dan pengalaman kerja sebesar 1,161 dengan nilai toleransi 0,861. Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, sarana kantor, dan pengalaman kerja jauh di bawah 10 dan nilai toleransi diatas 0,10. Disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada multikolinier dalam regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *Scatterplot* menunjukkan pola titik-titik yang menyebar di sekitar nol. Hal ini berarti model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas

sehingga menunjukkan bahwa terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Berdasarkan perhitungan deskriptif persentase, variabel pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja termasuk dalam kategori tinggi, variabel sarana kantor termasuk dalam kategori tinggi dan variabel pengalaman kerja termasuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, sarana kantor, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. Nilai kontribusi simultan sebesar 66,7% dan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kinerja, sarana kantor dan pengalaman kerja. Hal ini dikarenakan bahwa setiap peningkatan variabel pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kinerja, sarana kantor dan pengalaman kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebab antara pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kinerja, sarana kantor dan pengalaman kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh antara variabel pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dari nilai signifikansi 0,003 pada uji t untuk variabel kinerja pegawai kurang dari 0,05 yang berarti ada pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai. Besar nilai koefisien determinasi parsial diperoleh adalah sebesar 0,328² atau 10,75%. Disimpulkan bahwa semakin baik pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, maka akan semakin baik juga kinerja pegawai. Indikator variabel pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi terdapat kebijakan K3 dan partisipasi dari seluruh bagian dengan persentase 75,92%, terdapat media K3 yang mengkomunikasikan dengan persentase 79,25%, pimpinan meninstruksikan K3 dan memberikan pelatihan K3 dengan persentase 75,17%, terdapat insentif,

hadiah dan ucapan positif atas perilaku aman dengan persentase 76,25%, mengkomunikasikan kebijakan K3 dan menjalankannya dengan persentase 74,5% dan terdapat badan komite tersendiri yang mengurus K3 dengan persentase 73,44%.

Analisis deskriptif persentase menunjukkan bahwa indikator terdapat badan komite tersendiri yang mengurus K3 memiliki persentase terendah yaitu sebesar 74,5%. Hal ini disebabkan pengawasan dari bagian yang menangani K3 yaitu subbag umum dan kepegawaian jarang sekali meninjau langsung keadaan lingkungan kerja pegawai. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, menurut Sutrisno, dkk (2010:10) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan, baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, serta hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera. Seorang pegawai yang mengikuti keselamatan dan kesehatan kerja akan menghasilkan kinerja yang baik sebaliknya jika seorang pegawai tidak mematuhi keselamatan dan kesehatan kerja akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi mudah cidera, stress bahkan terserang penyakit sewaktu bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah. Kinerja yang baik tersebut berkaitan dengan perilaku aman terhadap hasil kerja yang dikerjakan oleh pegawai.

Terdapat pengaruh antara variabel sarana kantor terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini yang dibuktikan dari nilai signifikansi 0,000 pada uji t untuk variabel kinerja pegawai kurang dari 0,05 yang berarti ada pengaruh sarana kantor terhadap kinerja pegawai. Besar nilai koefisien determinasi parsial diperoleh adalah sebesar 0,705² atau 49,7%. Disimpulkan bahwa semakin baik sarana kantor, maka akan semakin baik juga kinerja pegawai. Indikator alat kerja operasional dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 74,5%, fasilitas perlengkapan kerja dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 77,75%, dan fasilitas sosial dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 76,5%. Secara garis besar

sarana kantor yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah adalah dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 76,28%.

Analisis deskriptif persentase menunjukkan bahwa indikator alat kerja operasional memiliki persentase terendah yaitu sebesar 74,5%. Hal ini disebabkan sarana yang tersedia di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah sudah tersedia namun pegawai kurang dapat memanfaatkan sarana tersebut dan kurang merawat fasilitas yang telah tersedia sehingga sarana belum dioptimalkan dalam pekerjaannya. Moenir (1987) yang dimaksud dengan fasilitas ialah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Adanya sarana kantor yang memadai akan mendukung kinerja pegawai dan mempermudah pegawai dalam melakukan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Semakin baik dan memadai sarana kantor yang ada di suatu organisasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di organisasi tersebut.

Penelitian ini menunjukkan hasil adanya pengaruh antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dari nilai signifikansi 0,000 pada uji t untuk variabel kinerja pegawai kurang dari 0,05 yang berarti ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Besar nilai koefisien determinasi parsial diperoleh adalah sebesar $0,281^2$ atau 7,8%. Disimpulkan bahwa semakin baik pengalaman kerja seorang pegawai, maka akan semakin baik juga kinerja pegawai. Indikator lama/ masa kerja dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 75%, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 77,25% dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 77,33%. Secara garis besar pengalaman kerja pegawai yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah adalah dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 75%. Analisis deskriptif persentase menunjukkan bahwa indikator lama kerja/ masa kerja memiliki persentase terendah yaitu sebesar 75%.

Penyebab indikator tersebut lebih rendah dari indikator lain karena untuk lama kerja/ masa kerja seperti kursus dan pelatihan mengenai bidang pekerjaan pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah jarang dilaksanakan sehingga minimnya pengetahuan pegawai mengenai bidang kerja pegawai yang baik dan benar, walaupun pada umumnya pendidikan formal dari pegawai sudah baik karena arata-rata terbanyak lulusan perguruan tinggi. Namun hal tersebut tidak berpengaruh karena minimnya pelatihan kinerja pegawai tersebut. Umar Tirtarahardja dan La Sulo dalam Maria (2005) mengatakan bahwa Adanya pendidikan dan pelatihan di suatu organisasi merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti ini, peranan pendidikan dan pelatihan sangat besar untuk membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan organisasi. Semakin lama seseorang bekerja di sebuah organisasi maka semakin terampil karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

SIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan besarnya pengaruh secara parsial pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 10,7%, besarnya pengaruh sarana kantor sebesar 49,7% dan besarnya pengalaman kerja sebesar 7,8%. Sedangkan secara simultan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, sarana kantor dan pengalaman kerja sebesar 66,7%. Saran yang dapat disampaikan yaitu bagian Umum dan Kepegawaian disarankan menyediakan kotak saran yang digunakan untuk menampung keluhan dari pegawai mengenai keselamatan dan kesehatan kerja di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. kondisi sarana kantor di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah sudah tersedia baik. Saran perlu adanya tindakan pengadaan komputer, faximile, aiphone dan kursi yang sudah tidak berfungsi, mengganti kabel listrik yang rusak dengan yang baru dan melakukan perawatan berkala setiap minggu. pengalaman kerja di Dinas Kesehatan

Provinsi Jawa Tengah perlu ditingkatkan. Saran yang diberikan misalnya setiap pegawai diberi pelatihan untuk lebih menguasai bidang pekerjaannya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Remaja Posdakarya.
- Moenir, A.S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta : Gunung Agung.
- Murtiningsih, Endang. 2012. *Pengaruh Motivasi , Kesejahteraan dan fasilitas kerja terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri*. Jurnal Ilmu Manajemen: Revitalisasi.
- Priandana, Irfan. 2013. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja (Studi Pada PT PLN Persero Malang)*. Skripsi: Universitas Negeri Malang
- Suardi, Rudi. 2007. *Sistem Manajemen keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PPM
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi, dan Implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sutrisno. 2010. *Modul K3LH Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup Untuk SMK*. Jakarta: Yudhistira.
- Uberlin, Uberlin. 2012. *Pengaruh Penerapan Program keselamatan dan Kesehatan kerja (K3), Jenjang Pendidikan, dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Jasa Konstruksi di Kota Malang*. <http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/article/view/23199>.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka utama