



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph2617>

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PLN ULP PANAKUKKANG MAKASSAR**

Namira Ilham¹, Ikhram Hardi S², Muhammad Ikhtiar³

^{1,2}Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat,
Universitas Muslim Indonesia

³Peminatan Kesehatan Lingkungan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi/penulis pertama (K): namirailham98@gmail.com
namirailham98@gmail.com¹, ikhram.hardi@umi.ac.id², ikhtiarkesling@gmail.com³

ABSTRAK

Perusahaan dituntut untuk dapat membuat lingkungan kerja yang baik, dengan cara memperhatikan lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif ini berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan tingkat stres karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka akan berdampak pada tingginya stress kerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu faktor terpenting yaitu lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan Cross Sectional Study. Jumlah populasi 86 karyawan dengan menggunakan metode total *sampling* dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat menggunakan uji *chi square* dan multivariat dengan menggunakan uji regresi logistik berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa dari 3 variabel diteliti terdapat 1 variabel yang tidak berhubungan yaitu keselamatan kerja ($p=0,134$) sedangkan variabel lingkungan kerja ($p=0,000$) dan kesehatan kerja ($p=0,000$) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan. Perusahaan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja sebab kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat membuat karyawan menjadi sehat dan produktif, semakin produktif karyawan akan meningkatkan kinerja dan hasil yang tinggi. Kesehatan kerja perlu diperhatikan lagi, terutama sarana penyediaan air bersih, kamar mandi dan menyediakan fasilitas kesehatan karyawan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja; Kesehatan Kerja; Keselamatan Kerja; Kinerja

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.woph@umi.ac.id

Article history :

Received : 21 Desember 2021

Received in revised form : 15 Januari 2022

Accepted : 10 April 2022

Available online : 30 April 2022

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Companies are required to be able to make a good work environment, by paying attention to the physical and non-physical work environment. This comfortable and conducive work environment affects employees in carrying out their duties and simultaneously lowers employee stress levels, conversely if the work environment is not conducive and not good it will have an impact on the high stress of employees' work. To improve employee performance in order to be qualified and work well one of the most important factors is the work environment in which the employee works. This research aims to find out the influence of the work environment and occupational safety health on employee performance in PT. PLN ULP Panakukkang South Makassar. This research is a type of quantitative research with the design of the Cross Sectional Study. The population of 86 employees using the total sampling and data collection methods was conducted using questionnaires. Data analysis is conducted univariate, bivariate using chi square and multivariate tests using multiple logistic regression tests. The results of the study obtained that from 3 variables studied there is 1 variable that is not related, namely occupational safety ($p = 0.134$) while the work environment variable ($p = 0.000$) and occupational health ($p = 0.000$) have an influence on employee performance in PT. PLN ULP Panakukkang South Makassar. Companies to pay more attention to the work environment because safe and comfortable working environment conditions can make employees become healthy and productive, the more productive employees will improve performance and high results. Occupational health needs to be considered again, especially the means of providing clean water, bathrooms and providing employee health facilities.

Keywords : Work environment; Occupational Health; Work Safety; Performance

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.¹

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Terdapat beberapa pengertian tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang didefinisikan oleh beberapa ahli dan pada dasarnya definisi tersebut mengarah pada interaksi pekerja dengan mesin atau peralatan yang digunakan, interaksi pekerja dengan lingkungan kerja dan interaksi pekerja dengan mesin dan lingkungan kerja.²

Kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kinerja karyawan harus dipertahankan, meskipun jumlah pekerjaannya sedikit perusahaan di harapkan mampu menjaga ataupun memotivasi karyawan agar produktifitasnya stabil karena hal tersebut sangat mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar prestasi kerja dan kinerja dalam organisasi bisa terpenuhi. Karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.³

Berdasarkan data dari *International Labour Organization* (ILO) tahun 2013, satu pekerja di dunia meninggal setiap 15 detik kecelakaan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja. Tahun sebelumnya 2012, ILO mencatat angka kematian dikarenakan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja

(PAK) sebanyak 2 juta kasus berdasarkan setiap tahun.⁴ Salah satu penyebab tingginya angka kecelakaan kerja adalah tidak menggunakan APD saat bekerja.⁵

Berdasarkan data *International Labor Organization* (ILO) pada tahun 2018, lebih dari 1,8 juta kematian terjadi di kawasan Asia dan Pasifik dan tercatat 374 juta kejadian cedera dan penyakit akibat kerja setiap tahunnya yang mengakibatkan absensi kerja. Berdasarkan hasil perhitungan U.S BLS (*United State of Labour Statistics*) tahun 2017, kecelakaan kerja fatal tertinggi terjadi di bidang konstruksi yaitu sebanyak 5.147 kasus dan 16% menyebabkan kematian.⁶

Berdasarkan data di Indonesia tercatat sebanyak 103.283 kasus kecelakaan kerja yang tercatat bahwa setiap harinya ada 9 pekerja peserta Jamsostek meninggal dunia akibat kecelakaan kerja. Jumlah ini meningkat dari tahun ke tahunnya bila dibandingkan angka kecelakaan kerja pada tahun 2012 terdapat 103.074 kasus, pada tahun 2011 terdapat 99.491 kasus, dan pada tahun 2010 terdapat 98.711 kasus.⁷

Kecelakaan kerja dapat terjadi karena hubungan kerja yang tidak baik di perusahaan. Hubungan kerja tersebut yaitu kurangnya komunikasi antar karyawan, kurangnya koordinasi karyawan dengan pemimpin, peralatan yang sudah tidak layak di gunakan, lingkungan sekitar tempat bekerja yang tidak nyaman. Kecelakaan kerja yang terjadi karena kurangnya fasilitas K3 yang disediakan di dalam perusahaan untuk dapat melindungi karyawan dari hal-hal yang tidak diinginkan. Kecelakaan kerja juga disebabkan oleh stress kerja yang mengakibatkan tenaga kerja tidak maksimal maka akan terjadi kecelakaan dalam bekerja.⁸

Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa angka kecelakaan kerja tahun 2019 sebanyak 77.295 kasus. Kejadian kasus kecelakaan kerja. Berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan cabang Jambi untuk tahun 2016 ada sebanyak 343 laporan kasus kecelakaan kerja, tahun 2017 sebanyak 629 kasus, tahun 2018 sebanyak 714 kasus, dan di tahun 2019 ada sebanyak 640 kasus kecelakaan kerja.⁹

Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI tahun 2015, Jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia sejak tahun 2011 hingga tahun 2014 mengalami fluktuasi, angka tertinggi pada tahun 2013 yaitu 35.917 kasus. Pada tahun 2011 sebanyak 9.891 kasus, tahun 2012 sebanyak 21.735 kasus dan tahun 2014 sebanyak 24.910 kasus. Tiga Provinsi dengan jumlah kecelakaan kerja tertinggi tahun 2011 adalah Provinsi Banten, Kalimantan Tengah dan Jawa Timur, tahun 2012 adalah Provinsi Jambi, Maluku dan Sulawesi Tengah, tahun 2013 adalah Provinsi Aceh, Sulawesi Utara dan Jambi sedangkan tahun 2014 adalah Provinsi Sulawesi Selatan, Riau dan Bali.¹⁰

PT. PLN (Persero) adalah badan usaha milik negara yang bertugas menangani semua aspek ketenagalistrikan di Indonesia. PT. PLN (Persero) memiliki peranan yang penting terutama dalam bentuk pelayanan publik dalam urusan konsumsi listrik, serta distribusi listrik kepada masyarakat.¹¹ PT PLN ULP Panakkukang mengelolah 3 Gardu Induk, Gardu induk Panakkukang, Tello dan Sungguminasa maka PLN ULP Panakkukang Makassar Insya Allah sanggup mempertahankan penyaluran Energi Listrik baik sebagai pemikul beban dasar maupun beban puncak pada sistem kelistrikan Sulawesi Selatan dan

Sulawesi Tenggara. Dalam melaksanakan kegiatannya PT PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar mempekerjakan tenaga kerja dari dalam dan luar perusahaan. Tenaga kerja yang berstatus karyawan PLN terdiri dari karyawan tetap sebanyak 18 orang dan tenaga alih daya sebanyak 68 orang.

Keselamatan kerja merupakan hal utama ketika dalam bekerja hal ini dikarenakan selama melakukan perbaikan ataupun dalam bekerja setiap karyawan sudah ada standar bekerja dan alat pengaman ketika dalam bekerja. Masih rendahnya kesadaran karyawan PLN akan keselamatan dan masih enggan terlalu memperdulikan akan keselamatan pada PT. PLN (Persero) ULP Panakukkang Makassar Selatan dan ketika terjadi masalah seperti tersengat arus listrik, terjatuh dari ketinggian tiang dan tertimpa alat-alat berat yang digunakan pada saat proses bekerja dilapangan yang menyebabkan keselamatan karyawan terancam maka hal tersebut dikarenakan kelalaian karyawan dalam melaksanakan tugas bukan lagi kesalahan pihak perusahaan karena setiap karyawan sudah menyediakan SOP dan alat safety dalam bekerja.

Berdasarkan data dan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain *cross sectional study*. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan pada bulan Juni hingga Juli 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan sebanyak 86 karyawan. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *total sampling*, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 orang. Pengumpulan data dengan kuesioner dan dianalisis menggunakan uji *chi square*. Penyajian data dalam bentuk tabel disertai narasi atau penjelasan mengenai pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Di PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan

| Usia | n | % |
|--------------|-----------|--------------|
| 17-25 Tahun | 20 | 23.3 |
| 26-35 Tahun | 26 | 30.2 |
| 36-45 Tahun | 33 | 38.4 |
| > 45 Tahun | 7 | 8.2 |
| Total | 86 | 100.0 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka dapat dilihat bahwa usia responden yang terbanyak berada pada usia 36-45 tahun sebanyak 33 responden (38,4%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan

| Jenis Kelamin | n | % |
|---------------|-----------|--------------|
| Laki-laki | 60 | 69.8 |
| Perempuan | 26 | 30.2 |
| Total | 86 | 100.0 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 2 di atas, maka dapat dilihat bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 60 responden (69,8%) dan perempuan sebanyak 26 responden (30,2%).

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan

| Masa Kerja | n | % |
|--------------|-----------|--------------|
| < 3 Tahun | 4 | 4.7 |
| > 3 Tahun | 82 | 95.3 |
| Total | 86 | 100.0 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka dapat dilihat bahwa responden yang memiliki masa kerja > 3 sebanyak 82 responden (95,3%).

Analisis Univariat

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan

| Lingkungan Kerja | n | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Kurang Baik | 62 | 72.1 |
| Baik | 24 | 27.9 |
| Total | 86 | 100.0 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan lingkungan kerja pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan yang tertinggi terdapat pada kategori kurang baik sebanyak 62 responden (72,1%).

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Kesehatan Kerja pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan

| Kesehatan Kerja | n | % |
|------------------|-----------|--------------|
| Tidak Terlaksana | 66 | 76.7 |
| Terlaksana | 20 | 23.3 |
| Total | 86 | 100.0 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan kesehatan

kerja pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan yang tertinggi terdapat pada kategori tidak terlaksana sebanyak 66 responden (76,7%).

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Keselamatan Kerja pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan

| Keselamatan Kerja | n | % |
|--------------------------|-----------|--------------|
| Tidak Terlaksana | 74 | 86.0 |
| Terlaksana | 12 | 14.0 |
| Total | 86 | 100.0 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan keselamatan kerja pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan kategori tidak terlaksana sebanyak 74 responden (86,0%) dan kategori terlaksana sebanyak 12 responden (14,0%).

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan

| Kinerja | n | % |
|----------------|-----------|--------------|
| Kurang Baik | 65 | 75.6 |
| Baik | 21 | 24.4 |
| Total | 86 | 100.0 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 7 di atas, menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan kinerja pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan kategori kurang baik sebanyak 65 responden (75,6%) dan kategori baik sebanyak 21 responden (24,4%).

Analisis Bivariat

Tabel 8. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan

| Lingkungan Kerja | Kinerja | | | | Jumlah | | P (Value) |
|-------------------------|--------------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-----------|------------------|
| | Kurang Baik | | Baik | | n | % | |
| | n | % | n | % | | | |
| Kurang Baik | 56 | 90,3 | 6 | 9,7 | 62 | 00 | 0,000 |
| Baik | 9 | 37,5 | 15 | 62,5 | 24 | 00 | |
| Total | 65 | 75,6 | 21 | 24,4 | 86 | 00 | |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 8 di atas, menunjukkan bahwa untuk lingkungan kerja dengan kategori yang kurang baik terdapat sebanyak 56 responden (90,3%) yang memiliki kriteria kinerja kurang baik dan sebanyak 6 responden (9,7%) yang memiliki kinerja baik. Sedangkan untuk lingkungan kerja dengan kategori baik terdapat sebanyak 9 responden (37,5%) yang memiliki kinerja kurang baik dan sebanyak 15 responden (62,5%) yang memiliki kinerja baik.

Hasil uji statistic menggunakan *chi-square* diperoleh $p = 0,000$, karena nilai probabilitas $\alpha > 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan.

Tabel 9. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan

| Kesehatan Kerja | Kinerja | | | | Jumlah | | P (Value) |
|------------------|-------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|-----------|
| | Kurang Baik | | Baik | | n | % | |
| | n | % | n | % | | | |
| Tidak Terlaksana | 59 | 89,4 | 7 | 16,1 | 66 | 100 | 0,000 |
| Terlaksana | 6 | 30,0 | 14 | 70,0 | 20 | 100 | |
| Total | 65 | 75,6 | 21 | 24,4 | 86 | 100 | |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 9 di atas, menunjukkan bahwa untuk kesehatan kerja dengan kategori yang tidak terlaksana sebanyak 59 responden (89,4%) yang memiliki kinerja kurang baik dan sebanyak 7 responden (16,1%) yang memiliki kinerja baik. Sedangkan untuk kesehatan kerja dengan kategori terlaksana terdapat sebanyak 6 responden (30,0%) yang memiliki kinerja kurang baik dan sebanyak 21 responden (24,4%) yang memiliki koinerja baik.

Hasil uji statistic menggunakan *chi-square* diperoleh $p = 0,000$, karena nilai probabilitas $\alpha > 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan.

Tabel 10. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan

| Keselamatan Kerja | Kinerja | | | | Jumlah | | P (Value) |
|-------------------|-------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|-----------|
| | Kurang Baik | | Baik | | n | % | |
| | n | % | n | % | | | |
| Tidak Terlaksana | 58 | 78,4 | 16 | 21,6 | 74 | 100 | 0,134 |
| Terlaksana | 7 | 58,3 | 5 | 41,7 | 12 | 100 | |
| Total | 65 | 75,6 | 21 | 24,4 | 86 | 100 | |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 10 di atas, menunjukkan bahwa untuk keselamatan kerja dengan kategori yang tidak terlaksana terdapat sebanyak 58 responden (78,4%) yang memiliki kinerja kurang baik dan sebanyak 16 responden (21,6%) yang memiliki kinerja baik. Sedangkan untuk keselamatan kerja dengan kategori terlaksana terdapat sebanyak 7 responden (58,3%) yang memiliki kinerja kurang baik dan sebanyak 5 responden (41,7%) yang memiliki kinerja baik.

Hasil uji statistic menggunakan *chi-square* diperoleh $p = 0,134$, karena nilai probabilitas $\alpha > 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti tidak ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan.

PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.¹²

Berdasarkan hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa lingkungan kerja kurang baik sebanyak 56 (90,3%) karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dilihat dari fasilitas penerangan ruangan, ventilasi udara dan kebersihan ruangan yang masih sangat kurang serta hubungan antar rekan kerja. Dengan hasil uji statistik *chi-square* di peroleh pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan, karena hasilnya berpengaruh maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak diterapkan dengan baik sehingga menjadi salah satu penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar.

Hasil penelitian ini dibuktikan dari belum tercapainya standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang tidak nyaman dilihat dari fasilitas penerangan ruangan, ventilasi udara dan kebersihan ruangan yang masih sangat kurang serta hubungan antar rekan kerja, bawahan dan atasan yang masih kurang harmonis. Disamping itu, variabel kinerja yang diterapkan dalam perusahaan masih rendah seperti kehadiran jam pulang yang masih tinggi dan jam kerja diluar hari kerja. Oleh karena itu, pihak perusahaan perlu segera melakukan perbaikan dan evaluasi terkait lingkungan kerja dan kinerja karyawan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2019), bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis regresi di peroleh $p = 0,000$ ($p < 0,05$) pada perusahaan Tom's Silver Yogyakarta.¹³

Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental, maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.¹⁴

Berdasarkan hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa kesehatan kerja tidak terlaksana sebanyak 59 (89,4%) karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kesehatan kerja yang meliputi kebersihan sarana penyediaan air bersih dan kamar mandi belum memadai serta perlindungan kesehatan bagi karyawan. Dengan hasil uji statistik *chi-square* di peroleh ada pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faizah (2021), bahwa terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis $p = 0,000$ ($p < 0,05$) pada

kantor PT. PLN.¹⁵

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lucia (2021), bahwa terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis $p = 0,000$ ($p < 0,05$) pada PT. Ridar Essindo Tangerang.

Berdasarkan hasil uji tersebut maka dapat diterangkan bahwa kesehatan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan karena hasilnya berpengaruh maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja tidak diterapkan dengan baik sehingga menjadi salah satu penyebab tidak maksimalnya kinerja karyawan.

Kesehatan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, serta memberikan peranan penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Program kesehatan kerja seperti diberikan perlindungan kesehatan kerja bagi karyawan, melakukan pencegahan penyakit akibat kerja dan menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat dengan bersihnya lingkungan kerja yang tidak mengganggu proses kegiatan kerja karyawan. Sistem pembuangan sampah yang tidak mengganggu kinerja karyawan, sarana penyediaan air bersih dan kamar mandi yang berada di perusahaan sudah memadai dan bersih. Kesehatan kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, apabila kinerja karyawannya baik maka perusahaan dapat mencapai target dan tujuan dengan optimal.

Keselamatan Kerja

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. Keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan.¹⁶

Berdasarkan hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa keselamatan kerja terlaksana sebanyak 58 (78,4) karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan keselamatan kerja sudah diterapkan dengan baik maka tidak berdampak dengan kinerja karyawan. Dengan hasil uji statistic uji *chi-square* di peroleh tidak ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan.¹⁷

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2016), bahwa terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis $p = 0,001$ ($p > 0,05$) pada PT. Haleyora Powerindo.¹⁴

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2021), bahwa terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis $p = 0,000$ ($p > 0,05$) pada PT. Semen Indonesia.

Berdasarkan hasil uji tersebut maka dapat diterangkan bahwa keselamatan kerja sudah diterapkan dengan baik maka tidak berdampak dengan kinerja karyawan.

Keselamatan kerja menjadi persoalan utama bagi perusahaan terutama di bidang indsutri maupun manufaktur. Dalam hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan.

Hasil penelitian di perusahaan tersebut bahwa keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sangat baik dan benar sehingga banyak karyawan yang tidak lagi memperlmasalahakan mengenai keselamatan yang diberikan oleh perusahaan.

Keselamatan kerja ini mencakup kondisi tempat kerja yang meliputi penyediaan perlengkapan pencegahan, pertolongan dan mencakup kondisi kerja yang meliputi kondisi fisik (tata letak peralatan kerja, penyediaan perlindungan tenaga kerja). Di PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan memiliki kondisi perlengkapan sebagai pencegahan kondisi darurat juga tersedia seperti tabung oksigen, pintu darurat, P3K, tabung apar (alat pemadam kebakaran ringan). Selain itu perlengkapan sebagai perlindungan karyawan terhadap kondisi fisiknya sudah memadai. Keselamatan kerja merupakan hal yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sudah semestinya memperhatikan keselamatan kondisi tempat kerja dan kondisi kerja bagi karyawannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis variabel yang diteliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan, maka dapat disimpulkan ada pengaruh lingkungan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, namun pada variabel keselamatan kerja tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan, diharapkan kepada perusahaan untuk memperhatikan khususnya lingkungan kerja yang kondusif dalam lingkungan perusahaan dan untuk memperhatikan kesehatan kerja karyawan khususnya kebersihan sarana kamar mandi dan keadaan air bersih.

DAFTAR PUSTAKA

1. Nabawi R. The Influence of Work Environment, Job Satisfaction and Workload on Employee Performance. *Maneggio J Ilm Magister Manaj.* 2019;2(2):170–83.
2. JaManKu Vol 2 No 2 Februari 2021 PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KELAUTAN PROVINSI SUMATERA UTARA Intan Diana Putri Manajemen , Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara , Medan , Indonesia , intandiana945@gmail.com *JaManK.* 2021;2(2):1–7.
3. Elly Karmeli, Suprianto, Abdul Muis BDP. Pengaruh Implementasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *J Ris dan Kaji Manaj.* 2021;1(1):11–23.
4. Handari SRT, Qolbi MS. Faktor-Faktor Kejadian Kecelakaan Kerja pada Pekerja Ketinggian di PT. X Tahun 2019. *J Kedokt dan Kesehat.* 2021;17(1):90–8.
5. Putri AS. Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai Variabel Intervening pada UD. Boga Abadi di Yogyakarta. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta. 2019;
6. Christy KB. Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kelelahan Pada Dosen Fakultas

- Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Surabaya. 2020;6(2):128–32.
7. Letnikov FA, Kotov AB, Sal'Nikova EB, Shershakova MM, Shershakov A V., Rizvanova NG, et al. Granodiorites of the Grenville phase in the Kokchetav Block, Northern Kazakhstan. Dokl Earth Sci. 2007;417(1):1195–7.
 8. Syarifuddin M, Parma IPG. Pengaruh Lingkungan Kerja Serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sari Sentana Arka. Manaj dan Bisnis. 2021;2(2).
 9. Syaputra EM, Nurbaeti TS. Hubungan Masa Kerja dengan Perilaku Aman pada Pekerja Bagian Workshop di PT.X Indramayu The relationship between tenure and safe behavior in workshop workers at PT. X Indramayu. 6(1):6–9.
 10. Salmawati L, Rasul M NM. Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Kecelakaan Kerja pada Perawat di Ruang IGD RSUD Anutapura Kota Palu. J Kesehat Masy. 2019;10(2):104–12.
 11. Hernilawati H, Sutriswanto S, Rusvitawati D. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. J Ris Akunt Politala. 2021;4(1):22–33.
 12. Banasik M. Plastics. Hamilt Hardy's Ind Toxicol Sixth Ed. 2015;3(2):759–84.
 13. Wibowo FP, Widiyanto G. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. Primanomics J Ekon Bisnis. 2019;17(2):23.
 14. Nissa UN, Amalia S. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. J Ris Bisnis dan Investasi. 2018;3(3):69.
 15. Karyawan K. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. 2015;3(3):612–24.
 16. Taher TH, Fransiska R. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Telekomunikasi. AL-ULUM J Ilmu Sos dan 2016;4:279–84.
 17. Hidayatullah A, Tjahjawati SS. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. J Ris Bisnis dan Investasi. 2018;3(2):104.