

# **Pengaruh Penerapan Program K3 dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan PT. PLN Pekanbaru**

**Silvia Julianti<sup>1</sup>, Seno Andri<sup>2</sup>, Syofiatul Safitri<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Riau

e-mail: silviajulianti5478@student.unri.ac.id

## **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh program K3 dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari koesioner dan diberikan kepada 65 responden penelitian. Metode analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda, uji F, uji T. Data yang diperoleh dari hasil koesioner diuji secara statistik menggunakan program SPSS 22. Hasil uji F diperoleh  $F_{sig} < 0,05$  berarti variabel K3 dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa program K3 dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Program K3, Insentif, Kinerja Karyawan

## **Abstract**

This research was conducted with the aim of knowing the effect of K3 programs and incentives on employee performance at PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. This study used primary data sourced from a questionnaire and was given to 65 research respondents. Methods of data analysis using multiple linear regression equations, F test, T test. The data obtained from the questionnaire results were tested statistically using the SPSS 22 program. The F test results obtained  $F_{sig} < 0.05$  meaning that the K3 and incentive variables have a significant effect on employee performance PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. The results of the tests conducted show that the OHS program and incentives have a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords :** *K3 Program, Incentives, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah aset utama perusahaan harus menjadi subjek perhatian dan bimbingan yang serius. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses bisnis perusahaan merupakan salah satu upaya yang ditempuh oleh para pelaku bisnis untuk memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan memenangkan kompetisi pada pasar global.

Upaya dalam memotivasi karyawan harus diperhatikan pula latar belakang yang mendorong karyawan tersebut untuk bekerja. Adanya motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan. Salah satu cara untuk mendorong semangat kerja karyawan adalah dengan pemberian gaji, upah, insentif, dan promosi jabatan yang layak dan adil.

Seperti yang di kemukakan oleh Hariandja (2011) “insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”. Pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan/instansi dapat terpenuhi sedangkan bagi karyawan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya.

Selain memperhatikan pemberian insentif perusahaan juga perlu memperhatikan kesehatan dan keselamatan dari karyawannya. Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bentuk usaha dalam memelihara dan melindungi karyawannya dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Adanya keselamatan dan kesehatan kerja yang maksimal di tempat kerja akan mengurangi tingkat kecelakaan di tempat kerja dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Tenaga kerja yang sehat mau tidak mau berusaha untuk produktif, sehingga produktivitas karyawan akan berpengaruh baik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Notoatmodjo (2009) menyatakan bahwa tujuan utama Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah agar karyawan atau pegawai di sebuah institusi mendapat kesehatan yang seoptimal mungkin sehingga mencapai produktivitas kerja yang setinggi-tingginya.

PT. PLN (Persero) adalah suatu badan Usaha milik negara (BUMN) yang melayani kebutuhan masyarakat, di bidang jasa Pelayanan Listrik Negara (PLN) seperti menyediakan pelayanan listrik negara terhadap masyarakat dengan melakukan pemasangan listrik (meteran, kecepatan arus, maupun besar tekanan listrik). Pada PT PLN (Persero) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai nama tersendiri yang berbeda dengan perusahaan lain, yaitu K2 (Keselamatan dan ketenagalistrikan) dan K2 tersebut sudah diatur dalam sebuah Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Didalam K2 tersebut mencakup keseluruhan dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3), ketenagalistrikan, dengan adanya K2 tersebut maka semua pekerjaan yang akan dilakukan mempunyai *standard operation procedure* (SOP) yang mesti dilaksanakan sebelum dikerjakan.

Diduga adanya pemberian kompensasi dalam bentuk insentif belum sesuai sehingga berpengaruh dalam peningkatan produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan karyawan tersebut, dapat dilakukan dengan meningkatkan insentif dan juga memperhatikan kesehatan dan keselamatan karyawan, sehingga diharapkan dapat memberikan umpan balik positif terhadap perusahaan.

Pemenuhan kepatuhan terhadap penerapan K3 di PLN ini sudah baik. Meskipun begitu, PLN harus terus meningkatkan tingkat kematangan K3 di tahun-tahun akan datang sehingga dapat terpenuhi secara *excellent* sehingga mencegah atau meminimalisasi insiden kecelakaan hingga mencapai *zero accident*.

Hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya sangatlah beragam. Terdapat 2 hal berbeda yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Pertama, ditinjau dari lokasi studi dimana pastinya memiliki karakteristik yang berbeda dengan penelitian sebelumnya dan tingkat urgensinyapun berbeda. Kedua terletak pada pemilihan kriteria sampelnya serta perbedaan indikator variabel dari penelitian sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : “Bagaimanakah pengaruh program K3 dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan PT. PLN Pekanbaru?”.

### **Teori K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) Terhadap Kinerja.**

Menurut Mathis dan Jackson (2002), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka

bekerja. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan keselamatan dan secara optimal yang memungkinkan meminimalisir terjadinya kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian kecelakaan sudah dilakukan perusahaan dengan cermat sehingga dapat menurunkan angka kecelakaan kerja tersebut.

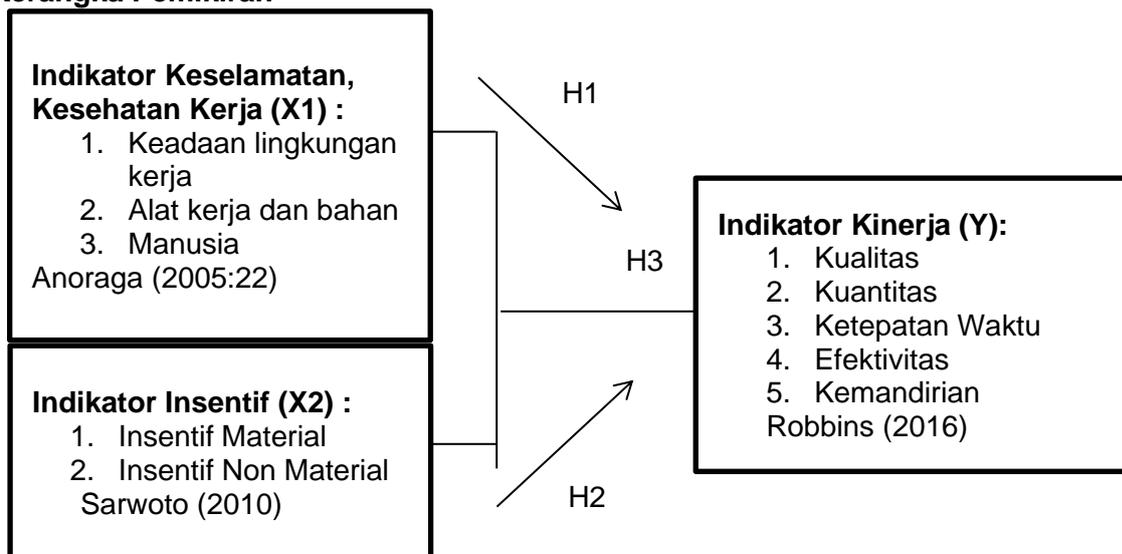
Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program K3 yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama (Mangkunegara, 2000).

### Teori Insentif Terhadap Kinerja.

Menurut Sinambela (2016) Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada Kinerja karyawannya. Insentif merupakan salah satu pendorong yang dapat memberikan rangsangan kepada peagawainya untuk bekerja lebih optimal.

Menurut Wibowo (2017) insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja. Meskipun insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, insentif untuk seluruh perusahaan, dan program tunjangan.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir

### Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, kerangka pemikiran, dan penelitian sebelumnya, penulis merumuskan hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

***H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan terhadap Kinerja karyawan pada unit pelaksana pengendalian pembangunan PT. PLN Pekanbaru.***

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Sufiatiq (2009), Manda Dwipayani (2018), Nia Indriasari (2019) yang menyatakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki hubungan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

***H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada unit pelaksana pengendalian pembangunan PT. PLN Pekanbaru.***

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Karnelis (2019), Manda Eloh Bahiroh (2021), Anthony Frans (2015) yang menyatakan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dinilai positif yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

***H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada unit pelaksana pengendalian pembangkitan PT. PLN Pekanbaru.***

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Munandar (2014) yang menyatakan K3 dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dinilai positif yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

**METODE**

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada unit pelaksana pengendalian pembangkitan PT. PLN Pekanbaru 65 orang. Untuk penelitian ini dalam pengambilan sampel menggunakan metode sensus/*sampling total*, dikarenakan jumlah sampel atau responden penelitian kurang dari 100, maka diambil semua populasi menjadi sampel, yaitu sebanyak 65 orang. Data diperoleh dari hasil kuesioner karyawan dan pejabat yang berkepentingan di Kantor PT PLN Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan regresi linear sebagai metode analisis data. Serangkaian uji yang dilakukan yaitu Uji Asumsi Klasik, Uji F, dan Uji T.

Persamaan analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi Keselamatan dan Kesehatan kerja

X<sub>1</sub> = K3 (Keselamatan dan Kesehatan)

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi insentif

X<sub>2</sub> = Insentif

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,422	2,844		6,829	,000
K3	,502	,113	,470	4,447	,000
INSENTIF	,415	,153	,287	2,711	,009

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS 22

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Kinerja} = 19,422 + 0,502X_1 + 0,415 + e$$

Arti angka angka dalam persamaan regresi di atas :

- Nilai konstanta (a) sebesar 19,422. Artinya apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 19,422.
- Nilai koefisien regresi variabel K3 sebesar 0,502. Artinya adalah bahwa setiap membaiknya program K3 sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,502 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

- c. Nilai koefisien regresi variabel insentif sebesar 0,415. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan insentif sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,415, dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

Standar error ( $e$ ) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

**Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169,244	2	84,622	21,178	,000 <sup>b</sup>
	Residual	247,741	62	3,996		
	Total	416,985	64			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), INSENTIF, K3

Sumber : Data Olahan SPSS 22

Dari uraian tabel 2 diketahui F hitung sebesar 21,178 dengan signifikan (0,000). F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= df (N1) = (k-1) \quad df (N2) = (n-k) \\
 &= (3-1) \quad (65-3) \\
 &= df (N1) = 2 \quad df (N2) = 62 \\
 &= 3,15 \text{ (ditarik dari tabel titik persentase distribusi)}
 \end{aligned}$$

Keterangan : n (sampel) 65  
k (variabel) 3

Dengan demikian diketahui  $F_{\text{hitung}} (21,178) > F_{\text{tabel}} (3,15)$  dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel K3 dan Insentif secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 3. Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,422	2,844		6,829	,000
	K3	,502	,113	,470	4,447	,000
	INSENTIF	,415	,153	,287	2,711	,009

a. Dependent Variable: KINERJA

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (*2 tailed*) dengan persamaan berikut :

$$Tt = a ; (df = n - k)$$

diketahui ; n = 65

$$k = 3$$

$$a = 0,05$$

$$Tt = 0,05 ; (65-3)$$

$$Tt = 0,05 ; 62$$

$$Tt = 1,671 \text{ (ditarik dari tabel titik persentase distribusi)}$$

Variabel K3 diketahui  $T_{\text{hitung}} (4,447) > T_{\text{tabel}} (1,671)$  atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 4. Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,422	2,844		6,829	,000
K3	,502	,113	,470	4,447	,000
INSENTIF	,415	,153	,287	2,711	,009

a. Dependent Variable: KINERJA

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (*2 tailed*) dengan persamaan berikut :

$T_t = a$  ; (df = n - k)

diketahui ; n = 65

k = 3

a = 0,05

$T_t = 0,05$  ; (65-3)

$T_t = 0,05$  ; 62

$T_t = 1,671$  (ditarik dari tabel titik persentasi distribusi)

Variabel K3 diketahui  $T_{hitung} (2,711) > T_{tabel} (1,671)$  atau Sig. (0,009) < 0,05. Artinya Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh dari program K3 dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Dari hasil analisis deskriptif K3 dan Insentif yang baik memberikan nilai positif untuk memotivasi karyawan agar bekerja dan memberikan hasil secara maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta Insentif dinilai baik, namun terlihat skor yang terendah mengindikasikan bahwa pernyataan program K3 yang dilaksanakan perusahaan harus dapat mengurangi resiko kecelakaan. dan juga mengindikasikan bahwa insentif yang diterima memotivasi semangat kerja, ketepatan, dan kelancaran kerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dari 65 responden atas koefisien tentang K3( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ), dan kinerja (Y) maka hasilnya adalah sebagai berikut :

1. K3 dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.
2. K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.
3. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru..

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, R., & Prihatini, A. E. 2016. Pengaruh kepemimpinan dan K3 terhadap kinerja karyawan bagian teknik PT. PLN (PERSERO) UPJ-Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 1-5.
- Fahmi, Irham 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Hariandja, M. T. E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Iqramawati, F., & Kusumayadi, F. 2022. Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Dan Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Bima. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(1).
- Karnelis, & Krisniawati. 2019. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Langsa. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 3(2), 154–162.

- Lampa, D. A., Yantu, I., & Bokingo, A.H. (2021). "Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis". *Vol 4. No 2*. September 2021.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Notoatmodjo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.