

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Paniki

Agnes Tasya Palit¹, Christien Adriani Karambut², Wingston Markus Jusuf Longdong³

¹Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Manado, Jl. Politeknik, Manado, 95252

Email : palitagnestasya@gmail.com

²Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Manado, Jl. Politeknik, Manado, 95252

Email : chkarambut@gmail.com

³Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Manado, Jl. Politeknik, Manado, 95252

Email : wingstonlongdong17@gmail.com

Abstract - This research aim is to analyze the influence of occupational health and safety variables and standard operating procedures (SOP) on employee performance at PT. PLN (Persero) ULP Paniki. Occupational health and safety and SOP implementation are considered to have significant roles in creating a comfortable and effective work environment that supports optimal employee performance. The research employs a quantitative approach and a survey method involving 50 respondents from workers at PT. PLN (Persero) ULP Paniki. The research results show that there is a positive and significant relationship between occupational health and safety variables and employee performance. This finding indicates that the implementation of effective occupational health and safety programs contributes to the increase in employee performance. Furthermore, the analysis results also state that standard operating procedures (SOP) have a strong positive influence on employee performance. Based on these research findings, the recommendations proposed emphasize the need for increased investment in occupational health and safety programs, as well as a more efficient approach in delivering and explaining SOP within the PT. PLN (Persero) ULP Paniki area. Thus, the industry can create a more comfortable and effective work environment that fosters the achievement of optimal employee performance.

Keywords : Occupational Health and Safety; Standard Operating Procedures; Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan dan organisasi harus memiliki daya saing yang kuat untuk bertahan di pasar. Salah satu faktor penting dalam mencapai daya saing yang tinggi adalah pengelolaan sumber daya secara efektif. Di antara berbagai sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan, sumber daya manusia, yaitu karyawan, menjadi salah satu aset terpenting yang memiliki dampak besar pada kesuksesan perusahaan. Karyawan tidak hanya menjadi pelaksana tugas, tetapi juga menjadi perencana, pengawas, dan penentu utama dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Karyawan yang berkualitas dan berkinerja tinggi memiliki dampak positif pada kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting dalam menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik mencakup berbagai aspek, termasuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Standar Operasional Prosedur (SOP).

PT. PLN (Persero) ULP Paniki adalah sebuah badan usaha milik negara yang bergerak di bidang penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan bersama. Perusahaan ini memiliki peran penting dalam memastikan pasokan listrik yang memadai untuk masyarakat. Oleh karena itu, karyawan PT. PLN (Persero) ULP Paniki memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga kelancaran operasi perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah aspek kunci dalam menjaga karyawan agar tetap sehat dan aman saat bekerja. Dalam industri tenaga listrik, di mana risiko kecelakaan listrik dan mekanik tinggi, implementasi K3 yang baik menjadi sangat penting. Karyawan yang merasa aman dan sehat saat bekerja cenderung lebih produktif dan berkinerja lebih baik.

Selain K3, Standar Operasional Prosedur (SOP) juga memiliki peran yang krusial dalam memengaruhi kinerja karyawan. SOP adalah panduan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menjalankan operasi sehari-hari. Mengikuti SOP yang telah ditetapkan dapat membantu karyawan untuk bekerja secara efisien dan konsisten, mengurangi kesalahan, dan mencapai hasil yang diharapkan. Pentingnya SOP dan K3 dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Paniki tidak dapat diabaikan. Implementasi yang baik dari SOP dan K3 dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, sementara ketidakpatuhan atau kurangnya perhatian terhadap SOP dan K3 dapat menghambat kinerja mereka.

Namun, kendala dalam penerapan K3 dan SOP di lapangan seringkali mengganggu kinerja karyawan. Kurangnya kesadaran dalam menggunakan alat pelindung diri (APD) dan pelanggaran terhadap SOP dapat mengakibatkan kecelakaan kerja yang mengancam keselamatan dan kesehatan karyawan. Hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja, termasuk peningkatan absensi, penurunan kualitas kerja, dan peningkatan biaya akibat kecelakaan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, PT. PLN (Persero) ULP Paniki harus memberikan perhatian khusus pada aspek-aspek K3 dan SOP. Ini termasuk menyediakan pelatihan yang memadai, memastikan penggunaan APD yang benar, dan

memastikan konsistensi dalam penerapan SOP. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien, mengurangi risiko kecelakaan, dan mencapai hasil yang diharapkan.

Dalam kesimpulannya, pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Paniki sangat signifikan. Implementasi yang baik dari K3 dan SOP dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan, sementara ketidakpatuhan dapat menghambat kinerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada aspek-aspek ini untuk mendukung kinerja karyawan dan memastikan kelancaran operasi perusahaan.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan sebelumnya, maka peneliti mengangkat permasalahan antara lain :

1. Bagaimana prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. PLN (Persero) ULP Paniki ?
2. Bagaimana Standar Operasional Prosedur (SOP) di PT. PLN (Persero) ULP Paniki ?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Paniki ?
4. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Paniki ?
5. Apakah Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Paniki ?
6. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Paniki ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rangkaian rumusan masalah yang dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. PLN (Persero) ULP Paniki
2. Untuk menganalisis Standar Operasional Prosedur (SOP) di PT. PLN (Persero) ULP Paniki
3. Untuk menganalisis kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Paniki
4. Untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Paniki
5. Untuk menganalisis pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Paniki
6. Untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Standar Operasional Prosedur (SOP) secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Paniki

II. TINJAUAN TEORITIS

a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan kerja meliputi segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan kerja dengan cara mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Keselamatan kerja dapat dipahami sebagai kondisi yang aman dari kecelakaan dan kerusakan sejak awal pan kerja hingga akhir pekerjaan. Secara umum, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya yang harus ditunjukkan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan fisik dan mental karyawan dan masyarakat pada umumnya (Kuswana, 2014).

b. Standar Operasional Prosedur (SOP)

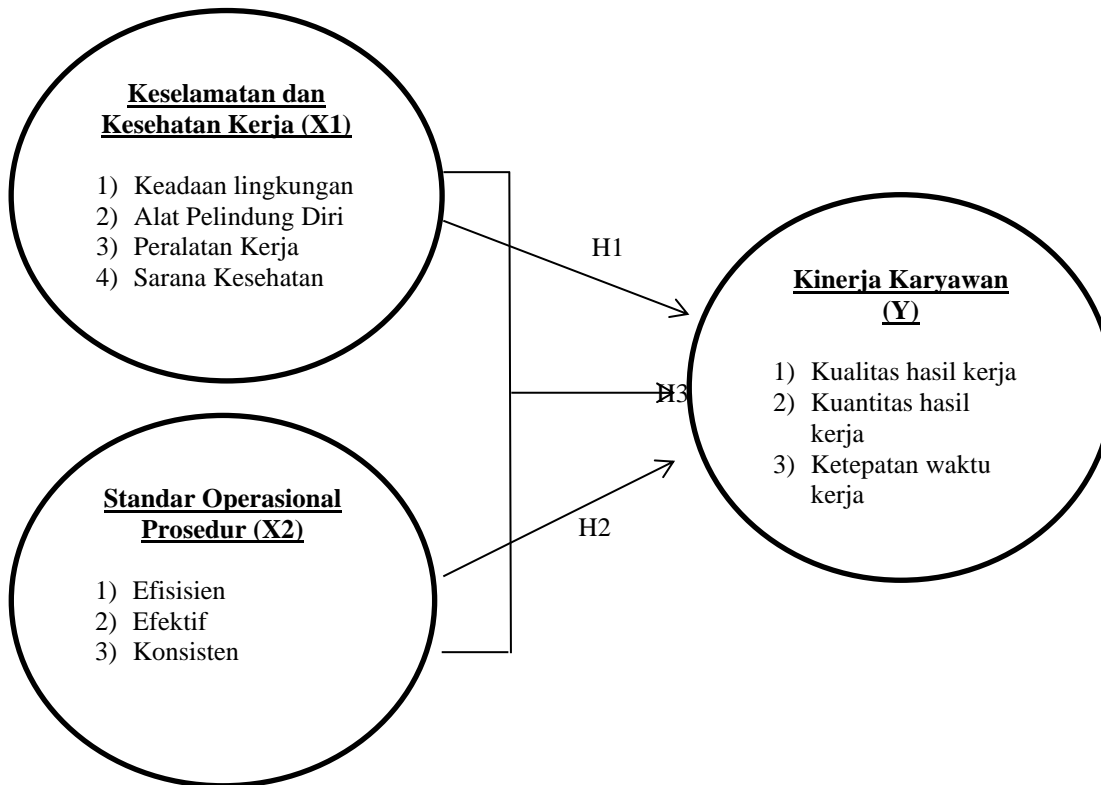
Untuk mewujudkan visi dan misi, perusahaan mensyaratkan aturan, prosedur dan struktur kelembagaan yang jelas, lengkap dan teratur. SOP berperan sangat penting dalam hal ini (Nur'Aini, 2016). Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah perangkat lunak yang mengatur langkah kerja tertentu dan ukuran alur kerja (Budiharjo, 2013). Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah instruksi yang memandu karyawan untuk melakukan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, SOP tiap stasiun yang ada berbeda-beda (Nur'Aini, 2016).

c. Kinerja Karyawan

Menurut a. a. anwar prabu mangkunegara (2009) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.

d. Model Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan suatu model penelitian atas rencana penelitian ini. Berikut gambar model penelitiannya.



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber : Data olahan, 2023

e. Hipotesis

- H0 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) diduga tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H1 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) diduga berpengaruh positif atau signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H0 : Standar Operasional Prosedur (X2) diduga tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H2 : Standar Operasional Prosedur (X2) diduga berpengaruh positif atau signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H0 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Standar Operasional Prosedur (X2) diduga tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H3 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Standar Operasional Prosedur (X2) diduga berpengaruh positif atau signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam hal penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, alat penelitian digunakan dalam pengumpulan data, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, tujuan yang ditetapkan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Paniki, sebanyak 50 orang. Menurut Arikunto (2012), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai untuk observasi sebagai teknik sensus atau sampel jenuh (teknik *non probability sample*).

Penelitian ini menggunakan alat analisis statistik SPSS versi 26, dimana untuk mengetahui pengujian validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik meliputi: uji normalitas dan linearitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas. Kemudian hasil regresi harus diuji menggunakan uji parsial (uji T), koefisien determinasi, dan terakhir menggunakan simultan (Uji F). Berikut terdapat model persamaan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Kriteria pada pengujian ini adalah dengan dilakukan perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} . jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir dari pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. Berikut adalah hasil dari penelitian yang telah dilakukan, dari data hasil penyebaran kuesioner kemudian diolah menggunakan program IBM SPSS Statistic Versi 26.

a. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Ket
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X1)	X1.1	0.73	0.278	Valid
	X1.2	0.82	0.278	Valid
	X1.3	0.77	0.278	Valid
	X1.4	0.77	0.278	Valid
Standar Operasional Prosedur (X2)	X2.1	0.55	0.278	Valid
	X2.2	0.78	0.278	Valid
	X2.3	0.77	0.278	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.80	0.278	Valid
	Y.2	0.84	0.278	Valid
	Y.3	0.53	0.278	Valid

Sumber : Data olahan excel, 2023

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

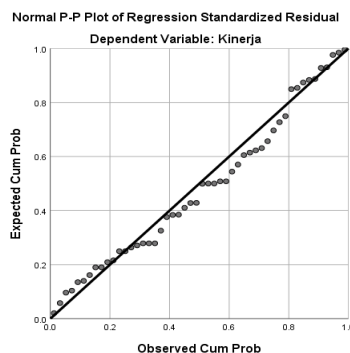
No	Variabel	Cronbach Alpha (α)	N of Items
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0.954	4
2	Standar Operasional Prosedur	0.917	3
3	Kinerja Karyawan	0.965	3

Sumber : Data olahan excel, 2023

Berdasarkan nilai α menurut V. Wiratna Sujarweni, 2015 dalam buku *SPSS for Cronbach's Alpha research*, nilai dari *Cronbach's Alpha* minimal 0,6. Jadi, dari hasil pada tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa klaim telah terbukti dapat diandalkan.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas dan Linearitas



Gambar 2. Uji Normalitas dan Linieritas

Sumber : Data olahan SPSS Versi 26, 2023

Jika hasil analisis data berdistribusi normal maka data dapat dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi. Dari Gambar di atas ini dapat dilihat bahwa data ini layak untuk dianalisis karena penyebaran data berdistribusi normal dimana datanya menyebar mengikuti garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Rangkuman hasil perhitungan pada Tabel adalah sebagai berikut:

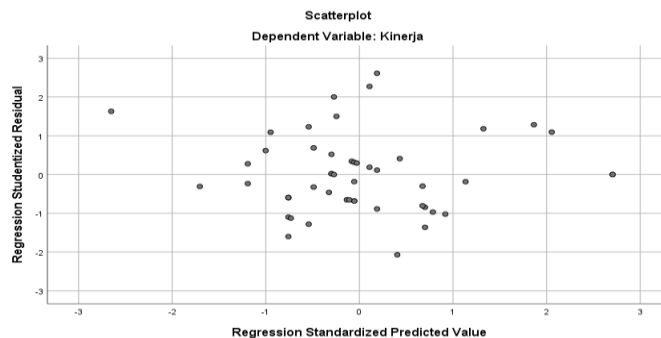
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.557	1.396		1.116	.270		
	K3	.408	.109	.462	3.750	.000	.815	1.226
	SOP	.364	.152	.295	2.393	.021	.815	1.226

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel dinamis memiliki nilai VIF sebesar $1.226 < 10,00$, sedangkan variabel Base memiliki nilai VIF sebesar $1.226 < 10,00$. Kedua variabel bebas yang digunakan memiliki nilai VIF yang lebih rendah ($< 10,00$), sehingga ditarik kesimpulan dengan hipotesis multikolinearitas atau tidak ada tanda multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas.**Gambar 3.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data olahan SPSS Versi 26, 2023

Dapat dilihat bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Standar Operasional Prosedur (X2) serta Kinerja Karyawan (Y) menyebar diatas dan dibawah angka 0, itu berarti tidak terdapat Uji Heteroskedastisitas dan Uji asumsi Uji Heteroskedastisitas terpenuhi.

4. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Paniki, digunakan regresi linear berganda.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.557	1.396		1.116	.270
	K3	.408	.109	.462	3.750	.000
	SOP	.364	.152	.295	2.393	.021

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olahan data SPSS versi 26, 2023

Persamaan regresi antara variabel Keselamatan serta Kesehatan Kerja (X1) dan Standar Operasional Prosedur (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu :

$$Y = 1,557 + 0,408X_1 + 0,364X_2$$

Membuktikan kalau Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Paniki dipengaruhi oleh Keselamatan serta Kesehatan Kerja dan Standar Operasional Prosedur secara simultan.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji T Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berikut hasil uji T Keselamatan dan Kesehatan Kerja menggunakan SPSS

Tabel 5. Hasil Uji T K3 Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.154	1.285		2.455
	K3	.520	.103	.589	5.048

Sumber : Olahan data SPSS ver 26, 2023

Variabel Keselamatan serta Kesehatan Kerja dengan t_{hitung} 5,048 lebih besar dari t_{tabel} 1,677 yang berarti variabel Keselamatan serta Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Paniki.

b. Uji T Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 6 berikut akan menggambarkan hasil Uji T yang terkait dengan pengaruh Standar Operasional Prosedur terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Uji T SOP terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.518	1.298		3.481
	SOP	.609	.155	.494	3.932

Sumber : Olahan data SPSS ver 26, 2023

Variabel Standar Operasional Prosedur dengan t_{hitung} 3,932 lebih besar dari t_{tabel} 1,677 yang berarti variabel Standar Operasional Prosedur secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Paniki.

c. Uji F

Tabel 7 yang terdapat di bawah ini memberikan gambaran tentang pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Standar Operasional Prosedur terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.041	2	69.020	16.862	.000 ^b
	Residual	192.379	47	4.093		
	Total	330.420	49			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), K3, SOP

Sumber : Olahan data SPSS ver 26, 2023

Dari Tabel 7, kita bisa melihat bahwa dari uji ANOVA diperoleh F_{hitung} model 1 merupakan 16.862 dengan taraf signifikansi 0,000 dimana angka $0,000 < 0 > F_{tabel}$ ataupun $16.862 > 3.18$, sehingga H_0 ditolak serta H_a diterima berarti terdapat pengaruh linier antara korelasi variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Standar Operasional Prosedur pada Kinerja Karyawan. Hingga model regresi layak dan sesuai untuk memprediksi kinerja karyawan.

B. Pembahasan

1. Prosedur Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di PT. PLN (Persero) ULP Paniki

Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat penting di PT. PLN (Persero) ULP Paniki, tetapi ada beberapa masalah yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah kurangnya kesadaran dan pemahaman karyawan tentang K3 karena kurangnya pelatihan. Selain itu, perubahan budaya organisasi juga diperlukan untuk memprioritaskan keselamatan. Penegakan K3 mungkin tidak konsisten, dan solusi melibatkan pelatihan, perubahan budaya, pengawasan, dan penegakan yang lebih tegas. Dengan tindakan proaktif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif.

2. Standar Operasional Prosedur (SOP) di PT. PLN (Persero) ULP Paniki

Standar Operasional Prosedur (SOP) memiliki peran penting dalam menjaga konsistensi, efisiensi, dan keselamatan di PT. PLN (Persero) ULP Paniki. Namun, ada beberapa masalah yang perlu diperhatikan dalam implementasinya. Salah

satunya adalah kesulitan dalam pembaruan SOP sesuai dengan perkembangan teknologi dan regulasi. Komunikasi dan pemahaman yang buruk terkait SOP juga bisa menjadi masalah, serta budaya organisasi yang kurang mendukung SOP. Solusi melibatkan pemahaman yang mendalam tentang kondisi operasional, kolaborasi, pelatihan karyawan, dan perbaikan budaya organisasi. Dengan pendekatan yang holistik, perusahaan dapat memastikan SOP yang relevan, pemahaman karyawan, dan budaya yang mendukung efektivitas SOP.

3. Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) ULP Paniki

Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Paniki adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Beberapa masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan termasuk kurangnya keterlibatan dan motivasi, ketidakjelasan tujuan dan ekspektasi, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan penilaian kinerja yang tidak adil. Solusi melibatkan pengembangan budaya organisasi yang mendukung keterlibatan dan motivasi karyawan, komunikasi yang jelas tentang tujuan dan ekspektasi, serta praktik penilaian yang adil. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

4. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini membahas pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PT. PLN (Persero) ULP Paniki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja karyawan, dan K3 di perusahaan tersebut dinilai cukup baik. Namun, masih ada masalah terkait karyawan yang tidak mematuhi aturan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Analisis regresi menunjukkan bahwa K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan sekitar 95% variasi kinerja dipengaruhi oleh K3. Indikator K3 seperti kondisi lingkungan kerja, penggunaan APD, peralatan kerja, dan sarana kesehatan berdampak positif pada kinerja karyawan. Secara kesimpulan, penelitian ini menegaskan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Perusahaan PT. PLN (Persero) ULP Paniki. Perusahaan perlu meningkatkan implementasi K3 dengan pelatihan, penyediaan APD, peralatan kerja yang baik, dan sarana kesehatan. Hal ini akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

5. Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menginvestigasi pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PT. PLN (Persero) ULP Paniki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SOP memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja karyawan dan dinilai cukup baik secara umum. Meskipun SOP sudah ada, masih ada masalah dengan beberapa karyawan yang tidak mematuhi SOP. Namun, beberapa karyawan merasa nyaman dengan penerapan SOP yang baik, seperti ketaatan waktu dalam pekerjaan. Analisis regresi menunjukkan bahwa SOP memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan sekitar 92% variasi kinerja dipengaruhi oleh SOP. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai-nilai dalam SOP memiliki dampak yang nyata pada peningkatan kinerja karyawan. Dalam kesimpulan, penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan implementasi SOP dengan pelatihan, pembelajaran, dan pemeriksaan SOP saat melakukan pekerjaan. Hal ini akan membantu mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik.

6. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menguji pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PT. PLN (Persero) ULP Paniki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara K3 dan SOP dengan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, kinerja karyawan di perusahaan ini dikategorikan baik, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan. Beberapa masalah yang ditemui termasuk kurangnya kuantitas dan kualitas dalam pekerjaan, serta kepatuhan terhadap K3 dan SOP yang belum maksimal. Hasil analisis menunjukkan bahwa K3 dan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 95% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh K3 dan SOP, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dalam kesimpulan, peningkatan K3 dan SOP dapat meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan PT. PLN (Persero) ULP Paniki. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, produktif, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada K3 dan SOP agar karyawan merasa puas, aman, dan mampu bekerja dengan baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

- Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. PLN (Persero) ULP Paniki menghadapi tantangan kesadaran karyawan, budaya organisasi, dan penegakan aturan. Solusi melibatkan pelatihan, perubahan budaya, dan penegakan aturan.
- Implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP) dihadapi tantangan pembaruan, komunikasi, dan budaya organisasi. Pembaruan SOP, pelatihan, dan budaya yang mendukung diperlukan.
- Masalah kinerja karyawan termasuk keterlibatan, kejelasan tujuan, lingkungan kerja, dan penilaian yang adil. Dengan mendukung keterlibatan, komunikasi jelas, dan penilaian adil, perusahaan dapat meningkatkan kinerja.
- Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif pada kinerja. Perusahaan perlu meningkatkan K3 dengan pelatihan, APD, dan fasilitas kesehatan.

- e. SOP berpengaruh positif pada kinerja. Perusahaan perlu meningkatkan SOP dengan pelatihan dan pemeriksaan.
- f. Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta SOP berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan K3 dan SOP cenderung memiliki kinerja lebih baik.

B. Saran

Berikut adalah beberapa saran berdasarkan hasil penelitian untuk meningkatkan kinerja karyawan di Industri PT. PLN (Persero) ULP Paniki:

- 1) Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) : Fokus pada indikator keadaan lingkungan kerja dan pemakaian alat pelindung diri. Kelola faktor-faktor fisik seperti cuaca ekstrem dan kebisingan dengan lebih baik. Pastikan penggunaan alat pelindung diri ditingkatkan dengan menyediakan pelatihan yang memadai dan memastikan ketersediaan APD yang lengkap.
- 2) Optimalisasi Standar Operasional Prosedur (SOP) : Perhatikan indikator efisiensi dan efektivitas dalam implementasi SOP. Pastikan proses operasional berjalan efisien dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Pantau dan perbarui secara berkala SOP untuk memastikan tujuan akhir prosedur tercapai dengan efektif.
- 3) Fokus pada Kuantitas dan Kualitas Hasil Kerja : Tingkatkan pemantauan kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan. Pastikan karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditetapkan. Selain itu, perhatikan tingkat ketepatan, akurasi, dan keunggulan dalam hasil kerja. Identifikasi area yang memerlukan perbaikan dan berikan pelatihan atau pengembangan yang sesuai.

Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, Industri PT. PLN (Persero) ULP Paniki diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, memperkuat kesadaran akan keselamatan dan kesehatan kerja, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Budiharjo. M. 2013. *Panduan Praktis Menyusun SOP Standard Operating Prosedure*. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Mangkiunegara. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Mustovani, Ivan, And Suhermin Suhermin. 2019. "Pengaruh K3, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 8.8.
- Nur'Aini, Fajar. 2016. *Pedoman Praktis Menyusun SOP*. Yogyakarta : Quadrant
- Sailendra, Annie. 2015. *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP*. Jogjakarta: Trans Idea Publising
- Setiawan, Johan. 2020. *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Cikokol*. Diss. Kodeuniversitas041060# Universitasbuddhidharma,
- Sri, Harini. 2019. "Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional (Studi Pada PT XYZ Di Bogor)." *Jurnal Visionida* 5.2.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triwibowo, C., & Pusphandani, M. E. (2013). *Kesehatan Lingkungan dan K3*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Utomo, Budi. 2019. *Pengaruh jaminan sosial, k3 dan lingkungan kerja terhadap peningkatan semangat kerja karyawan pada dinas pekerjaan umum di boyolali*. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Yusra, Fachriza Cahyadi. 2022. "Implementasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Karyawan Pln Unit Pelayanan Pelanggan (Up3) Yogyakarta."