

Protection of Human Resources and Working Conditions on Employee Performance

Proteksi Sumber Daya Manusia dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

I Putu Agus Adnyana

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Darma
agusadnyana773@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the protection of human resources (human resources) and working conditions of employees at PT Telkom Indonesia Buleleng Branch. In this study using a sample of 60 respondents using a quantitative approach analysis, using the analysis of the regression method, correlation coefficient analysis, analysis of the coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study indicate that the protection of human resources and working conditions have a significant positive effect on employee performance

Keywords: Human Resources Protection, Working Conditions, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proteksi sdm (sumber daya manusia) dan kondisi kerja karyawan di Pt Telkom Indonesia Cabang Buleleng. Pada penelitian ini menggunakan sample sebanyak 60 responden dengan menggunakan analisis pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan analisis Metode regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proteksi sumber daya manusia dan kondisi kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci : Perlindungan SDM, Kondisi Kerja, Kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Pada situasi saat ini pandemi covid-19 bisa dibilang berakhir hal ini bisa kita lihat pada halaman berita di (Www.okezone.com, 2021) pada hari jumat 17 September 2021, halaman pertama berita ditulis dengan judul "Kasus Covid-19 Terus menurun, indonesia diprediksi akan keluar dari pandemi pada tahun 2022. Dengan semakin menurun nya kasus positif dan meningkatnya kasus kesembuhan di dunia ataupun di Indonesia, hal ini akan menjadi titik terang baru bagi perusahaan atau organisasi untuk mengembangkan atau meningkatkan kinerja karyawan. Dalam lingkungan yang kompetitif manajemen perusahaan atau organisasi harus meningkatkan juga keamanan dan kesehatan karyawan setelah pandemi covid-19 ini, Semakin tinggi tingkat perkembangan teknologi, maka semakin banyak pula isu atau permasalahan yang terjadi, salah satunya ialah keselamatan dan kesehatan kerja.

Meningkatkan kinerja karyawan/pegawai perusahaan atau organisasi memperhatikan hal tersebut dengan cara melakukan proteksi sumber daya manusia yang meliputi kesehatan meski perusahaan sudah memberikan beberapa solusi dalam menghadapi fenomena seperti ini. Proteksi dalam hal ini harus diberikan ke karyawan guna meminimalisir kecelekaan yang terjadi dan hal inipun sudah di atur dalam amandemen perundang-undangan. Sumber daya manusia secara langsung akan berhubungan dengan kondisi kerja, karena kebanyakan organisasi atau perusahaan karyawan nya ada yang berkerja diluar perusahaan atau tugas lapangan dan ada pula yang berkerja di dalam perusahaan atau bekerja di dalam kantor, dalam hal ini tentu memiliki dampak pada kondisi kerja karyawan yang berbeda. Maka dari perusahaan atau organisasi bisa menerapkan proteksi SDM (sumber daya manusia),

Kondisi kerja menjadi sesuatu penting untuk karyawan, hal itu akan berdampak langsung untuk hasil kinerja karyawan, sehingga harapannya perusahaan atau organisasi bisa memberikan kondisi kerja yang nyaman bagi karyawan, contohnya seperti keselamatan kerja

karyawan ataupun kesehatan karyawan. Kondisi kerja dalam hal ini merupakan keadaan dilindungi tempat kerja dilapangan. Kondisi kerja yang baik akan mempengaruhi situasi dan kinerja sehingga hal itu harus menjadi kajian Bersama antara perusahaan atau organisasi (Sedarmayanti, 2018).

PT. Telekomunikasi Indonesia merupakan penyedia jaringan internet yang bertugas untuk menjadi penyedia jaringan internet terkemuka di Indonesia dengan memberikan beberapa program program yang banyak menguntungkan pengguna layanan Telkom, sehingga nantinya hal ini merupakan kepuasan tersendiri untuk para pelanggan (Indonesia, 2020). Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh sebagian karyawan yang ada di Plasa Telkom Indonesia, sebagian besar karyawan disana kurang mengetahui adanya jaminan kesehatan bagi karyawan dan memakai alat pelindung diri saat melakukan suatu pekerjaan, contoh nya jarang sekali karyawan lapangan menggunakan helm saat melakukan suatu pekerjaan, hal ini bisa menjadi dampak buruk untuk karyawan yang ada lapangan dalam hal mengantisipasi resiko benturan kepala atau kejatuhan benda-benda asing yang berbahaya bagi kepala, selain itu ditemukan peralatan pendukung dalam keselamatan berkerja kurang.

Objek pada penelitian ini dilakukan pada Plasa Telkom Indonesia yang beralamat Jl.Letkol Wisnu No, 2 Banjar Jawa, Kec Buleleng, Kab, Buleleng. Penelitian ini mengambil obyek penelitian di PT. Telekomunikasi Indonesia Singaraja. Peneliti tertarik mengkaji pengaruh proteksi SDM (Sumber Daya Manusia) dengan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan pada Plasa Telkom Indonesia.

2. Tinjauan Pustaka

Perlindungan Sumber Daya Manusia

Proteksi SDM (sumber daya manusia) merupakan melindungi sumber daya yang ada pada organisasi atau perusahaan untuk menjaga keselamatan dan memaksimalkan kinerja dari karyawan. ada beberapa hal yang dilakukan untuk melakukan proteksi sumber daya manusia misalkan dengan cara membritahukan pentingnya keselamatan kerja dan menggunakan alat pelindung diri, sehingga kalau terjadi kecelakaan hal itu akan meminimalisir resiko yang terjadi. Proteksi sumber daya manusia dilakuakn akan memberika rasa aman untuk keselamatan sendiri maupun meberi rasa aman untuk kesehatan para karyawan (Yani, 2019), dalam hal ini manajer harus bisa memperhatikan keselatan fisik saat sedang melaukan aktifitas dalam bekerja dilapangan. Disisi lain proteksi sumber daya manusia ini tidak hanya berupa rasa aman, kesehatan ataupun memaksimalkan kinerja tetapi juga disini perlu diperhitungkan kompensasi yang diterima nantinya jika terjadi sesuatu dan lain hal, proteksi sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan merupakan hal yang patut diberikan sesuai dengan perundnagan tenaaga kerja yang ada (Zainal, Veithzal Rivai, 2015).

Dari pendapat para ahli di atas tentang proteksi sumber daya manusia, Langkah paling bagus dilakukan dalam menjamin kesehatan ataupun keselamatan kerja karyawan, adalah memeberikan proteksi karyawan pada organisasi, perusahaan atau instansi pemerintah berupa pemberian jaminan kesehatan asuransi, alat pelindung diri sebagai kelengkapan dalam melakukan suatu pekerjaan, dan yang terakhir pemberian kompensasi material dan non material Ketika karyawan mengalami kecelakaan.

Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan yang sebenarnya pada organisasi atau perusahaan, kondisi kerja yang baik akan membuat nyaman bagi karyawan yang berada pada situasi atau kondisi seperti itu, dengan kenyamanan kondisi kerja yang dialami oleh karyawan akan mengakibatkan meningkatnya kinerja ataupun produktifitas pada karyawa, kenyamanan yang di inginkan oleh karyawan itu secara keseluruhan berbeda beda, sehingga manajer harus bisa menyikapi hal tersebut dan bisa memenuhi kebutuhan secara keseluruhan diantaranya keselamatan, keamanan dan semangat bekerja yang tinggi. Kondisi kerja dalam hal ini dapat

dibedakan menjadi dua yaitu kondisi kerja fisik yang berpengaruh terhadap hasil kinerja berupa alat pelindung diri seperti helm atau peralatan yang dipakai saat melakukan pekerjaan, sedangkan non fisik aturannya yang harus dilakukan oleh karyawan tersebut (Soekidjo, 2018). perlindungan (protection) merupakan sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak berupa kompensasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diterapkan pada karyawan perlindungan atau perlindungan pekerja adalah suatu keharusan bagi perusahaan yang diwajibkan oleh pemerintah melalui undang-undang dan pekerja (Edwin, 2015)

Dilihat dari pengertian di atas kondisi kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi karena karyawan memiliki kondisi kerja yang tidak sama, nantinya perusahaan harus bisa menyediakan atau memperbaiki kondisi kerja luar perusahaan atau didalam perusahaan. Memenuhi kondisi kerja akan menimbulkan produktivitas, kinerja, semangat kerja yang tinggi pada organisasi

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tsauri.MM, 2014). Selain itu kinerja merupakan hasil kerja yang nyata dan diperoleh dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan dengan keberhasilan berbeda-beda antar karyawan, kinerja juga merupakan sesuatu hal yang harus dipenuhi oleh karyawan dengan menerapkan moral, etika maupun pemikiran yang visioner (Afandi, 2018). Definisikan bahwa kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja nyata dan standar kerja yang ditetapkan, (Dessler, 2015)

Dari pengertian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu hasil yang diberikan oleh karyawan dengan waktu dan hasil berbeda setiap karyawan, dengan hasil yang berbeda sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab berdasarkan dengan moral, etika yang baik serta mempunyai pemikiran yang visioner untuk mencapai kinerja diinginkan perusahaan atau organisasi. Menurut peneliti kinerja merupakan hal yang dipengaruhi salah satunya oleh sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi dalam mencapai kinerja yang optimal.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan lokasi penelitian pada Plasa Teklom Indonesia di Singaraja, populasi yang dipakai dalam penelitian ini sebanyak 65 karyawan. metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan observasi langsung dan memberikan koisioner, penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dalam pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.

Menurut (Sugiyono, 2016), analisis data merupakan proses untuk mengelompokkan pengurutan data kedalam ketentuan-ketentuan yang ada untuk memperoleh hasil sesuai dengan data yang telah didapatkan. Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis deskriptif kualitatif, data yang digunakan penelitian ini uji validitas dan reliabilitas, serta analisis linear berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Variabel Proteksi sumber daya manusia

Dari hasil pembahasan nilai rata-rata adalah 2,80 yang berarti baik dimana responden memberi jawaban terhadap variabel (Proteksi Sdm) dengan perolehan skor 3,20 yang dianggap cukup baik, dengan pernyataan "Bersedia mengambil resiko kerja untuk memperoleh kerja yang lebih baik" dalam hal ini responden memilih resiko kerja karena menginginkan hasil kinerja yang baik. Perusahaan memberikan memperhatikan lebih terhadap kesehatan dan keamanan "Berusaha bekerja dengan kesehatan tinggi dan aman dalam menyelesaikan tugas

yang sudah diberikan” dalam pernyataan ini skor yang diperoleh dikategorikan rendah dengan nilai 2,73. Untuk itu keamanan dan Kesehatan karyawan dalam melakukan aktivitas perusahaan diperhatikan dengan baik dan seksama.

Variabel kondisi kerja

Berdasarkan tabel analisis deskriptif nilai rata-rata kondisi kerja dengan nilai 3,32, dengan kesimpulan cukup baik, pada variabel lingkungan kerja responden memiliki pernyataan “menggunakan APD saat melakukan pekerjaan di tempat bekerja” pernyataan ini mendapat nilai skor tertinggi dengan 3,73, selain itu pemberian asuransi jiwa oleh perusahaan atau organisasi mempunyai pernyataan “asuransi jiwa sudah di dapatkan oleh semua karyawan” pernyataan ini mendapatkan skor 2,54 dianggap cukup baik, sehingga nantinya perusahaan harus memperhatikan keselamatan atau keamanan karyawan saat bekerja seperti pemberian asuransi ketenaga kerjaan dan asuransi kematian.

Variabel Kinerja Karyawan

Pada tabel analisis deskriptif dengan rata-rata nilai yang diperoleh 3,09 yang dikategorikan muncul pada pernyataan bisa diterima. Pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai 3,70 dikategorikan tinggi dengan pernyataan “senang bekerja dengan pemberian asuransi dan kelengkapan APD oleh perusahaan” pemberian asuransi ini nantinya mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan dan target yang sudah ditetapkan melalui pematuan SOP yang ada pada perusahaan atau organisasi.

Pengujian Validitas Untuk Variabel Proteksi Sumber Daya Manusia

Tabel 1. Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan

No	X1	X2	Y	r Tab	Ket
1	0,730	0,792	0,732	0,300	Valid
2	0,685	0,761	0,685	0,300	Valid
3	0,760	0,735	0,692	0,300	Valid
4	0,745	0,563	0,685	0,300	Valid
5	0,750	0,553	0,716	0,300	Valid
6	0,760	0,672	0,763	0,300	Valid
7	0,730	0,535	0,802	0,300	Valid
8	0,820	0,526	0,652	0,300	Valid
9	0,565	0,765	0,666	0,300	Valid
10	0,720	0,793	0,564	0,300	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah).

Dilihat pada tabel diatas, koefisien variabel X dan y mendapatkan nilai r hitung dengan nilai 0,300 dan koefisien dikatakan bisa diterima atau valid dalam hasil koefisien dan layak dilanjutkan kepenilaian penelitian.

Tabel 2. Uji Realibilitas Variabel Dependent dan Independen

No	Variabel,	Alpha Cronbac,ch	Syarat.	Keterangan.
1	Proteksi sumber daya manusia	0,890	0,60	Reliabel
2	Kondisi kerja	0,865	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,879	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil pengujian menunjukkan variabel (x) dan (y) dikatakan reliabel dengan nilai *Alpha Cronbacch* lebih tinggi dari *Chornbath Alpha* 0,60

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil olahan Regsesi linier berganda

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.157	2.221		3.223	0.002
Proteksi sumber daya manusia	0.551	0.16	0.568	3.443	0.001
Kondisi Kerja	0.275	0.164	0.276	2.675	0.009

Sumber: Data (Diolah)

Pada tabel di atas, regresi linier mempunyai persamaan $Y = 7,157 + 0,551 X1 + 0,275 X2$ Dengan persamaan tersebut maka mempunyai makna diantaranya

1. Besaran konstan 7,157 bahwa tanpa ada variabel Proteksi sumber daya manusia (x1) dan kondisi kerja (x2) maka kinerja karyawan (y) terbentuk dengan nilai 7,157 dan nilai proteksi sumber daya manusia (x1) dan kondisi kerja (x2) nilainya 0 dengan begitu kinerja karyawan tetap memiliki nilai persamaan 7,157. Dengan berarti karyawan melakukan pekerjaan dengan proteksi sdm yang baik dengan kondisi kerja yang ada karyawan akan melakukan pekerjaan sekalipun proteksi sumber daya manusia dan kondisi kerja yang ada.
2. Pada variabel proteksi sumber daya manusia memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (y) dengan memiliki nilai koefisien 0,551. Artinya jika variabel SDM meningkat maka akan memiliki asumsi bahwa kondisi kerja baik, dengan kinerja karyawan (y) akan meningkat dengan niali 0,552
3. Pada variabel kondisi kerja dalam hal ini (x2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (y) dengan nilai koefisien sebesar 0,275. jika variabel kondisi kerja meningkat otomatis dengan asumsi bahwa variabel proteksi sumber daya manusia tetap, dengan begitu kinerja karyawan (y) akan bertambah dengan niali 0.275.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.
Hasil Analisis Koefisien korelasi (Model Summary^b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.681	.671	4.053

Sumber: Data Primer (Diolah).

a. Predictor (Constant), Proteksi sumber daya manusia, kondisi kerja

b. Dependen Variable: Kinerja Karyawan

Dilihat dari hasil analisis koefisien pada tabel 4 nilai koefisien korelasi r dengan nilai 0,825 sehingga dapat disimpulkan variabel mempunyai nilai hubungan yang besar terhadap variabel kinerja karyawan, dan hasil ini sejalan dengan teori dari (Sugiyono, 2016).

Analisis Koefisien Determinasi

Pada tabel 4 diatas , memperoleh nilai diperoleh R -square sebesar 0,681 sehingga peneliti menyimpulkan bahwa Variabel (x) memiliki pengaruh terhadap variable (y) sebesar 68,1% sedangkan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Dilihat dari pengaruh masing-masing variabel maka bisa dapat disimpulkan bahwa semua variabel mengarah kearah positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,05 sehingga T tabel menjadi 1,998.

Dilihat pada table 4 d maka diperoleh :

1. Hasil uji parsial (uji t) antara proteksi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,443 > 1,998$) dan $sig < 0,05$ ($0,001 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu “terdapat pengaruh proteksi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan”.
2. Hasil uji parsial (uji t) antara kondisi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,675 > 1,998$) dan $sig < 0,05$ ($0,009 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu “terdapat pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja karyawan”.

Pengujian Hipotesis (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2170.080	2	1085.040	66.09	.000 ^b
	Residual	1017.859	62	16.417		
	Total	3187.938	64			

Sumber: Data Primer (Diolah).

Melihat hasil uji F peneliti memperoleh nilai hitung lebih besar dengan nilai sig dilihat lebih kecil, sehingga bisa kita simpulkan bahwa proteksi sdm, kondisi kerja pengaruh secara simultan terhadap kinerja.

5. Penutup

Dilihat dari hasil dalam pengelolaan data maka proteksi SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya untuk variabel kondisi kerja

terhadap kinerja karyawan, dilihat dari hasil penelitian maka kondisi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data dari hasil pengolahan data, proteksi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya yang terakhir adalah proteksi sdm dengan kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dessler. (2015). *pengertian kinerja*. 13.
- Edwin. (2015). *proteksi pekerja suatu keharusan bagi perusahaan yang diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan*. 394.
- Indonesia, P. T. (2020). profil PT Telkom Indonesia. Retrieved from PT Telkom website: https://telkom.co.id/sites/about-telkom/id_ID/page/profil-dan-riwayat-singkat-22
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Soekidjo. (2018). *Kondisi kerja*. 469.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Tsauri.MM, D. S. (2014). *manajemen kinerja*. Retrieved from [http://digilib.iain-jember.ac.id/1721/1/BUKU SOFYAN TSAURI MANAJEMEN KINERJA 2014.pdf](http://digilib.iain-jember.ac.id/1721/1/BUKU%20SOFYAN%20TSAURI%20MANAJEMEN%20KINERJA%202014.pdf)
- Www.okezone.com. (2021). menurun kasus covid-19 pada tahun 2022. *Www.Okezone.Com*. Retrieved from <https://www.okezone.com/tren/read/2021/09/17/620/2472774/kasus-covid-19-terus-menurun-indonesia-bebas-pandemi-di-2022>
- Yani, R. (2019). Pengaruh Proteksi Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Personil Subbag Renmin Didirektorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Muhamadiyah Makasar*.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.