

PENGARUH MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN PENERAPAN SOP TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UP3 BALI TIMUR

I Nyoman Yoga Aryanata⁽¹⁾, I Wayan Sukadana⁽²⁾

I Wayan Suarjana⁽³⁾

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : aryanata255@gmail.com

ABSTRACT

The company's role in implementing Occupational Safety and Health (OSH) Management and how employee understanding of standard operating procedure (SOP) is very necessary to support their performance so as to improve company performance. Occupational Health and Safety Management (OSH) is the company's overall management system in the context of controlling risks related to work activities in order to create a safe, efficient and productive workplace. While the notion of SOP or Standard Operating Procedure is a guide used to ensure the operational activities of an organization or company run smoothly.

This study aims to analyze whether or not there is an influence of Occupational Health and Safety Management (OSH) and the application of SOP on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires and carried out on 50 employees of PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur. Data analysis in this study used the SPSS version 25 application. The sample was determined by the population method or the census method and data testing techniques

From the results of the analysis carried out, it is obtained, 1) Occupational Health and Safety Management (OSH) has a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur. 2) The application of SOP has a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur. 3) Occupational Safety and Health Management (OSH) and SOP implementation have a positive and significant impact on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur. This means that by implementing good Occupational Safety and Health (OSH) Management and by consistent application of SOPs, it can improve employee performance and will directly improve company performance.

Keywords: Occupational Health and Safety Management (OSH), Implementation of SOPs, Employee Performance.

I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Di era perekonomian global saat ini, persaingan bisnis yang ketat menuntut perusahaan memberikan pelayanan dan mutu kualitas produk maupun jasa yang terbaik untuk mencapai kinerja perusahaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh besar selama proses pencapaian target kinerja mengingat juga sumber daya manusia (SDM) merupakan asset terpenting bagi perusahaan. Kinerja merupakan sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau proses yang dengan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya menjadi akhir dari proses kerja tetapi menjadi tampilan dari keseluruhan proses kerja mulai dari input, proses, output, sampai outcome (Amir 2015:5).

Banyak faktor yang menjadi penyebab meningkatnya kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan, faktor-faktor tersebut diantaranya pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Irma Ika Melati, 2011).

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut pengertiannya yang dikutip dari Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 yaitu bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Dari pengertian tersebut inti dari system Manajemen Keselamatan dan

Kesehatan Kerja (K3) yaitu mengamankan setiap sumber daya manusia baik karyawan perusahaan maupun masyarakat luas dari kecelakaan maupun risiko-risiko lain yang mungkin terjadi selama proses pelaksanaan pekerjaan maupun akibat lain yang berkaitan dengan perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.

Perusahaan yang baik akan sangat memperhatikan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan membangun Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik agar dapat memberikan rasa aman dan nyaman terhadap karyawan sehingga kualitas hasil kerja karyawan menjadi lebih baik.

Dalam menunjang suatu kualitas pekerjaan dari seluruh karyawan agar hasil pekerjaannya sempurna, diperlukan suatu landasan kegiatan atau sebuah aturan standar dalam pekerjaan. Standar ini biasa disebut dengan SOP atau Standar Operasional Prosedur dimana setiap pekerjaan yang telah dilaksanakan dan yang akan dilaksanakan sudah terstandarkan dengan baik sehingga kualitas pekerjaan yang dilakukan juga memiliki standar kualitas yang baik. SOP sendiri sudah menjadi satu kewajiban yang harus dibaca oleh seluruh karyawan perusahaan yang memiliki keterkaitan dengan K3 agar keselamatan karyawan dan masyarakat umum terjamin.

Sesuai dengan pengertiannya SOP merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar (Sailendra,2015:11) jadi setiap pekerjaan harus berdasarkan dari SOP yang telah ditetapkan. SOP itu juga harus dilakukan pembaharuan secara berkala untuk memastikan SOP yang berjalan masih relevan dengan perubahan-perubahan di perusahaan. Perubahan-perubahan yang dimaksud bisa jadi dari standar perusahaan yang telah berubah, penggunaan teknologi maupun teknik penyelesaian pekerjaan yang telah diperbahui, maupun perubahan lain yang

berkaitan dengan mutu dan kualitas pekerjaan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Manajemen K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur?
2. Apakah Penerapan SOP dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur ?
3. Apakah Manajemen K3 dan Penerapan SOP dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk tujuan penelitian yang dilakukan yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Manajemen K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh Penerapan SOP dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur
3. Untuk mengetahui pengaruh Manajemen K3 dan Penerapan SOP dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian, diharapkan penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis yaitu ;

1. Manfaat Teoritis
 - a. Manfaat bagi peneliti, dengan dilakukannya penelitian ini dapat menambah wawasan dan dijadikan referensi dalam bekerja terkait dengan penerapan SOP sehingga dapat memahami lebih mendalam mengenai sistem yang baik dalam perusahaan.

- b. Manfaat bagi pembaca, untuk menambah wawasan dan sebagai sumber referensi terhadap kajian-kajian atau penelitian yang dilakukan dan terkait dengan proses peningkatan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Manfaat bagi perusahaan dan badan usaha yang lain, agar mengetahui seberapa penting manfaat Manajemen K3 dan penerapan SOP yang baik dalam perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan kedepannya.
 - b. Manfaat bagi akademisi, agar penelitian studi kasus ini dapat menambah wawasan dan dijadikan referensi dalam bekerja terkait dengan perancangan SOP sistem penjualan sehingga dapat memahami lebih mendalam mengenai pemrosesan sistem penjualan yang baik dalam perusahaan sesuai dengan standar operasional perusahaan.

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Goal Setting Theory

Goal Setting Theory adalah teori yang mengasumsikan bahwa munculnya pilihan pada setiap individu karena tujuan yang mereka miliki. Asmus, dkk (2015) memberikan informasi bahwa kesulitan individu dalam mencapai tujuan yang semakin tinggi dapat meningkatkan *performance* dalam melaksanakan tugasnya.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau proses yang dilakukan terhadap tugas-tugas yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya menjadi akhir dari proses kerja tetapi menjadi tampilan dari keseluruhan proses kerja mulai dari input, proses, output, sampai outcome (Amir 2015:5). Dalam penelitian diukur dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Kualitas hasil pekerjaan
Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja.
- 2) Kuantitas hasil pekerjaan
- 3) Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan.
- 4) Pengertian terhadap pekerjaan
Pengertian terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja.
- 5) Kerja sama
Kerja sama yaitu kemampuan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan.

2.3 Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi/ taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja. (Dewi.R,2006). Dengan adanya Manajemen kecelakaan yang baik, karyawan akan memiliki rasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dan hasil kerja karyawan akan lebih berkualitas. Dalam penelitian diukur dengan indikator sebagai berikut : Menurut Husni (2005), indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut :

- 1) Keadaan lingkungan kerja adalah sesuatu hal yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari.
- 2) Pakaian dan pelindung keselamatan adalah peralatan-peralatan yang memiliki fungsi sebagai alat pelindung bagi seseorang untuk melindungi sebagian atau seluruh

tubuh dari segala bentuk potensi bahaya di tempat kerja.

- 3) Pemakaian peralatan kerja adalah cara penggunaan peralatan kerja dengan baik dan sesuai dengan fungsinya.
- 4) Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari atau malam hari.
- 5) Waktu Istirahat adalah waktu istirahat diantara jam kerja dengan tujuan pemulihan kondisi setelah melakukan pekerjaan.
- 6) Sarana kesehatan adalah tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan.

2.4 Standar Operasi Prosedur (SOP)

SOP atau Standar Operasi Prosedur merupakan sebuah standar tertulis yang menjadi dasar pelaksanaan dari setiap pekerjaan dilaksanakan. Menurut Hartatik (2014:35) Standard Operating Procedure (SOP) adalah satu set instruksi tertulis yang digunakan untuk kegiatan rutin atau aktivitas yang berulang kali dilakukan oleh sebuah organisasi. Dalam penelitian diukur dengan indikator sebagai berikut : Indikator penerapan SOP yang digunakan pada penelitian ini sesuai pendapat Nico A. Lumenta (2001) yaitu :

- 1) Efisien.
SOP yang diterapkan di PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur harus efisien, agar pekerjaan yang dilaksanakan tetap berkualitas namun tetap efisien terhadap waktu pengerjaan dan biaya-biaya yang dikeluarkan.
- 2) Efektif.
Keefektifan suatu SOP dapat dilihat mulai dari proses pelaksanaan hingga akhir dari pelaksanaan tersebut. SOP yang dikatakan efektif ialah mampu menginformasikan bagaimana proses pekerjaan yang baik dan aman dengan hasil akhir yang berkualitas. Selain itu efektif juga dapat diartikan sebagai jalan keluar dari permasalahan yang terjadi dari proses produksi.

3) Konsisten.

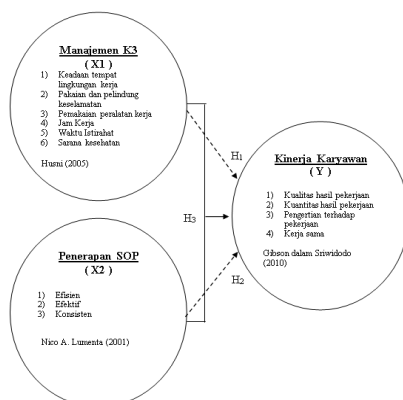
Konsisten yang dimaksud adalah SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan ditaati dan dilaksanakan disetiap kegiatan pekerjaan dengan melihat hasil dari pekerjaan memiliki kualitas yang tetap terjaga atau konsisten.

III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Pencapaian kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh hasil kinerja dari karyawan mereka sendiri. Kinerja yang baik dari karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja karyawan dan juga kualitas kerja yang dihasilkan. Adanya rasa aman dalam pekerjaan menjadi faktor penting dalam mendorong kualitas pekerjaan karyawan. Dalam hal ini, Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan penting dilakukan guna menanggulangi setiap kecelakaan kerja di perusahaan tersebut dan memberi rasa aman terhadap karyawan saat melakukan pekerjaannya. Selain itu penerapan SOP terhadap setiap kegiatan harus tetap dilaksanakan agar dapat memastikan kinerja karyawan tetap terstandarkan dan dilakuakn dengan tepat. Hal ini sudah harus menjadi perhatian khusus bagi Manajemen perusahaan, dikarenakan menurunnya kinerja karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Model Penelitian



3.2 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan beberapa penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan diatas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN(Persero) UP3 Bali Timur.

H2 : Penerapan SOP berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur.

H3 : Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Penerapan SOP Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur.

IV METODE PENELITIAN

PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Bali Timur (UP3 Bali Timur) yang beralamat di Jalan Raya Batu Tabih No 53 Semarapura, Klungkung. Objek dalam penelitian ini adalah Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Penerapan SOP terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur. Dalam penelitian ini besarnya sample yang digunakan sebesar 50 (lima puluh) orang karyawan sehingga penelitian ini adalah penelitian sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis melalui tahapan sebagai berikut: uji instrumen, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi, uji f, dan uji t.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan paparan hasil pengujian validitas menunjukkan seluruh item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti (Manajemen K3, SOP dan Kinerja Karyawan) telah valid, dengan koefisien

berada di atas 0.279 sehingga semua butir dalam instrumen dikatakan valid. Sedangkan untuk hasil pengujian reabilitas menunjukkan seluruh item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti telah menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik dengan koefisien korelasi *alpha* (α) *Cronbach* berada di atas 0,60. Dengan demikian, semua variabel dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.197	.328		.599	.552
X1	.395	.109	.388	3,615	.001
X2	.560	.110	.547	5,093	.000

a. Dependent Variable: Y	
R korelasi	= 0,880
R Square	= 0,775
Adj R Square	= 0,765
F-Hitung	= 80,842
Sig F	= 0,000

Hasil dari analisis regresi linier berganda yang dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,197 + 0,395 X_1 + 0,560 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Manajemen K3

X2 = SOP

Melalui hasil persamaan regresi diatas dapat dimaknais sebagai berikut:

a = 0,197, artinya apabila Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) dan Penerapan SOP (X_2) bernilai nol, maka besarnya Kinerja Karyawan sebesar 0,197

$b_1 = 0,395$, artinya setiap peningkatan nilai Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) sebesar satu satuan dengan asumsi nilai Penerapan SOP (X_2) konstan, maka akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,395 dengan asumsi nilai Penerapan SOP (X_2) konstan.

$b_2 = 0,560$, artinya setiap peningkatan nilai Penerapan SOP (X_2) sebesar satu satuan dengan asumsi nilai Manajemen Keselamatan dan

Kesehatan Kerja (K3) (X_1) konstan, maka akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,560 dengan asumsi nilai Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1).

5.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak, salah satunya dapat dilakukan dengan melakukan uji statistik non parametrik Kolmogorov- Smirnov. Berdasarkan output SPSS diperoleh nilai Asymp. Sig. (2- tailed) 0,310 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti residual data berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Hasil Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* sebesar 0,415 dan *variance inflation factor* (VIF) sebesar 2,408 sehingga semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 atau *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada *multikolinearitas* antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dikatakan tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas* jika variabel independen memiliki nilai probabilitas signifikansi di atas kepercayaan 5%. Pada hasil ouput variabel manajemen K3 memiliki nilai signifikansi 0,210 > 0,05. Begitu pula dengan variabel Penerapan SOP memiliki nilai signifikansi 0,900 > 0.05, maka disimpulkan model regresi tidak terkena masalah *heteroskedastisitas*.

4) Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil table uji autokorelasi diketahui untuk nilai DW=2.250, selanjutnya dibandingkan dengan nilai table signifikansi 5% (0,05) dengan

jumlah sampel sejumlah 50 varian, variable independent 2 ($K=2$) sehingga didapatkan hasil dU dari table Durbin Watson = 1.6283. Jadi nilai DW lebih besar dari batas dU dan kurang dari $(4-dU)= 4-1.6283 = 2,3717$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

5.4 Uji Hipotesis

1) Nilai Koefisien Korelasi Berganda

Analisis korelasi digunakan untuk menganalisis ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil olahan dengan SPSS diperoleh angka koefisien korelasi 0,880 berada di antara 0,80-1,000. Ini berarti terdapat hubungan positif karena tingkat hubungannya sangat kuat antara variabel Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1), variabel Penerapan SOP (X2) terhadap kinerja karyawan(Y).

2) Nilai Koefisien Determinasi Berganda

Hasil pengujian kesesuaian model menggunakan koefisien adj R Square sebesar 0.765 yang berarti bahwa sebesar 76,5% kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Bali timur dipengaruhi oleh Manajemen Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Penerapan SOP. Sedangkan sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

3) Uji f

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikan F sebesar $0,00 < 0.05$, sehingga dapat dijelaskan bahwa secara simultan variabel Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Penerapan SOP memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan, maka uji model bisa dilanjutkan.

4) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

a) Pengaruh Manajemen K3 (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 5.14, diketahui nilai signifikan $X1 = 0,001 < \alpha = 5\% (0,05)$ oleh karena itu berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur.

b) Pengaruh Penerapan SOP (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 5.14, diketahui nilai signifikan $X2 = 0,000 < \alpha = 5\% (0,05)$ oleh karena itu berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa Penerapan SOP (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur.

VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Penerapan SOP terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur.

2) Penerapan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur.

- 3) Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Penerapan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur.

6.1 Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

- 1) Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Penerapan SOP berkontribusi sebesar 76,5% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan 23,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan disatu tempat, sehingga kedepannya dapat dilakukan di lingkup yang lebih luas atau tempat penelitian yang lainnya.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, maka yang dapat disarankan kepada manajemen perusahaan sebagai berikut:

1. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) item pernyataan “Fasilitas kesehatan yang disediakan pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur” mendapatkan nilai paling rendah dari para responden. Ini menunjukkan fasilitas kesehatan yang disediakan perlu ditingkatkan lagi seperti persediaan obat-obatan, peralatan pertolongan pertama, dan ruang khusus kesehatan di kantor untuk memfasilitasi karyawan.
2. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Penerapan SOP item “SOP yang diterapkan di PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur sangat efisien sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan tidak terlalu banyak” mendapatkan nilai

paling rendah dari para responden. Ini menunjukkan SOP yang berjalan saat ini masih belum terlalu efisien sehingga dalam beberapa pekerjaan dibutuhkan lebih dari satu karyawan dalam penyelesaiannya. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan manajemen PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur disarankan melakukan evaluasi berkala pada SOP yang diterapkan agar SOP yang diterapkan sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan.

3. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Kinerja Karyawan item “Setiap pekerjaan yang saya lakukan tidak mengalami kendala selama proses pelaksanaan” mendapatkan nilai paling rendah dari para responden. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pimpinan perusahaan di PT. PLN (Persero) UP3 Bali Timur dapat melakukan *sharing session* secara rutin untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi karyawan dan mencari solusi untuk menghadapi kendala tersebut.
4. Kepada para peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitiannya pada variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Abdul Waris. 2020. Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Majene. E-jurnal stienobel indonesia. Volume 17 Hal. 438 – 449

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amir, Mohammad Faisal. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan. Jakarta: Mitra WacanaMedia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Derita Qurbani. 2018. Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang Bsd. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma. ISSN: 2598-9545
- Eggy Aufal Marom. 2018. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan PT Lion Metal Works Tbk. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Ella Novita Ismaya. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Penerapan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kspps Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung. Skripsi. Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.
- Gibson, James. L., et all. 2010. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5. Jakarta : Erlangga.
- Gilang Maulana. 2019. Analisis Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Vi Unit Kebun Kayu Aro Kerinci Jambi. Skripsi. Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area Medan.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kuswana, WS. 2014. Ergonomi Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Multazam HT. 2015. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : In Media
- Nico A. Lumenta, "Pedoman Penyusunan SOP Untuk Rumah Sakit", Jurnal Kesehatan", Vol.2 No.4, Nopember 2001
- Nur'Aini, Fajar. 2016. Pedoman Praktis Menyusun SOP. Yogyakarta : Quadrant
- Riana Aprilia. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik PT. PLN (Persero) Upj-Semarang. Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro, Indonesia.
- Sailendra, Annie. 2015. Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP. Jogjakarta: Trans Idea Publising
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Yuli Anita Andriani, Nining Purnamaningsih, Gandung Satriyono. 2018. Pengaruh Penerapan SOP (Standard Operating Procedure) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Stikes Surya Mitra Husada Kediri.