

**PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA  
SERTA ETOS KERJA KARYAWAN BAGIAN KREDIT KONTROL  
EKSEKUTIF (KKE) TERHADAP KREDIT BERMASALAH**

**Oleh  
Eli Retnowati  
Universitas Sunan Giri Surabaya**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the role of occupational health and safety for employees and employee work ethic to reduce non-performing loans. The study was conducted using a census technique with 15 respondents. The results of this study found that the employee's occupational health and safety program as well as the employee's work ethic simultaneously affected the non-performing loans produced by employees as evidenced by the calculation results obtained that the R2 number was 0.47 or 47%. The decrease in non-performing loans was influenced by the employee's occupational health and safety program as well as the employee's work ethic which was supported by the F test results obtained. The calculated F value is 5.3157, the value is above from the F table, which is 3.058 with a significant value of 0.000 or below the number 0.05, where the regression coefficient of the reliability variable has the highest value when compared to the employee health and safety program variable.*

*Keywords: health, work safety, work ethic, non-performing loans.*

**PENDAHULUAN**

Semakin majunya teknologi menimbulkan keadaan perekonomian telah berubah dan keadaan krisis ekonomi yang melanda Asia sangat besar dampaknya pada kehidupan masyarakat baik tingkat kemakmuran maupun kemampuan sumber daya manusia terhadap perkembangan teknologi yang semakin cepat. Sebagai negara yang sedang berkembang keberhasilan pembangunan adalah merupakan faktor yang sangat kuat bagi pembangunan jangka panjang. Dalam hal tersebut, sektor jasa khususnya bidang pelayanan masyarakat mempunyai peran aktif untuk mendorong lajunya perkembangan perekonomian negara. Di dalam kondisi seperti ini setiap perusahaan berupaya keras untuk dapat menjamin kelangsungan hidup dan perkembangannya. Perusahaan harus mempersiapkan diri agar selalu unggul dalam bidang teknologi mutu, harga, bunga untuk perbankan, pelayanan serta menjaga kepuasan pelanggan atau nasabah dan juga diperlukan efisiensi dan efektivitas di segala aspek, terutama bidang pembiayaan agar bisa bertahan pada persaingan di pasar dunia. Hal ini menuntut manajer / pimpinan untuk bisa memilih mengarahkan dan mengawasi perkembangan perusahaan untuk dapat menghasilkan dan mencapai tujuan perusahaan dan profit yang diinginkan.

Sebuah perusahaan yang dalam usahanya bergerak dalam bidang jasa perkreditan dan perbankan dituntut pada peningkatan pelayanan dan kepuasan dari pelanggan atau nasabah sehingga akan mendapatkan kepercayaan, karena perusahaan yang bergerak di bidang jasa perkreditan kelangsungan hidupnya dipengaruhi dari kepercayaan pelanggan. Bertitik tolak pada pencapaian tujuan perusahaan tersebut maka dibutuhkan pengelolaan yang baik dan juga menekan terjadinya kredit bermasalah. Kredit bermasalah di sini diartikan sebagai sebuah kredit yang dalam pengembaliannya mengalami keterlambatan pembayaran. Dengan tidak adanya kredit bermasalah maka perusahaan akan mendapat keuntungan dan bisa mengatur transaksi keuangan dan menyehatkan neraca keuangan.

Kredit bermasalah merupakan kredit yang sulit dilunasi oleh diakibatkan faktor-faktor di luar kendali debitur (Smith dan Walter, 2003). Kredit bermasalah memiliki kelemahan serta tidak sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan Arthesa (2006). Kredit yang bermasalah umumnya dikatakan dengan istilah *non performing loan*. Kondisi ini dapat dilihat dari kolektibilitasnya nasabah. Kolektibilitas nasabah merupakan keadaan nasabah untuk membayar kredit pokok beserta bunga dan tinggi rendahnya kesempatan agar dana yang diinvestasikan pada surat berharga dapat kembali. Penaksiran kolektibilitas pada kredit diklasifikasikan menjadi 5 bagian sebagai berikut lancar; dengan perhatian khusus; kredit kurang lancar; diragukan; dan macet. Berdasarkan tingkat kolektibilitasnya tersebut maka kredit yang dinyatakan bermasalah jika kualitas kredit disebut dengan perhatian khusus, kredit kurang lancar, kredit diragukan, serta kredit macet.

Untuk menyelesaikan pinjaman yang mungkin bermasalah diperlukan manajemen dan juga manajer yang memperhatikan kesehatan keselamatan kerja karyawan bagian kredit kontrol karena resiko yang lebih berat dalam menyelesaikan kredit bermasalah. Permasalahan keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan kerja sangat penting. Sebab dengan rendahnya tingkat kecelakaan kerja maka produktifitas perusahaan tidak akan terganggu. Lebih penting lagi adalah beban biaya yang ditanggung perusahaan juga tidak terlalu tinggi. Keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan etimologi ialah usaha pemeliharaan yang ditujukan supaya sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan ditempat kerja pada kondisi selamat dan sehat agar seluruh karyawan ditempat kerja pada kondisi selamat dan sehat supaya seluruh sumber untuk produksi dapat diaplikasikan dengan aman dan efisien (UU No. 1 Tahun 1970). Selanjutnya Prawirosentono (2002) menjelaskan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai kondisi pada tempat bekerja yang diciptakan untuk memperhatikan kesehatan dan keselamatan karyawan agar karyawan tersebut bisa melakukan tugasnya. Perusahaan melaksanakan sistem manajemen pada keselamatan dan kesehatan kerja juga mempunyai harapan yang positif dan ekonomis yaitu untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan pada umumnya dan karyawan atau pekerjaan pada khususnya (Sastrohadiwiryo, 2003).

Selain keselamatan dan kesehatan kerja penting bagi perusahaan memiliki karyawan bagian kredit kontrol yang mempunyai etos kerja tinggi. Menurut Tasmara (2004) etos kerja merupakan cara seseorang untuk memandang, meyakini, dan memberikan makna pada suatu hal sehingga orang tersebut akan bekerja secara maksimal sampai tujuan yang ingin dicapai berhasil. Sedangkan menurut Khasanah (2004) etos kerja yaitu aspek penilaian yang dijadikan dasar untuk diri sendiri dan orang lain yang dapat dilihat melalui kehidupan sehari-hari. Wahyudi (2006) mengatakan karyawan dikatakan memiliki etos kerja tinggi dengan melihat perilakunya yang positif, yaitu dengan kesadaran penuh memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa etos kerja merupakan hasil dari sikap hidup pribadi yang diperoleh dari nilai-nilai tertentu dan diaplikasikan pada bentuk semangat kerja (Darmawan, 2007). Mulyadi (2008) mengatakan semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh pandangan karyawan tersebut terhadap pekerjaannya. Cara pandang ini dipengaruhi keadaan masyarakat atau budaya yang dijunjung oleh karyawan tersebut Anoraga (1992).

Adanya kredit bermasalah pada suatu perusahaan membuat perusahaan meningkatkan performa karyawan di bagian kredit. Studi ini dilakukan untuk mengetahui peran keselamatan dan kesehatan kerja dan etos kerja terhadap pengembalian kredit bermasalah.

## **METODE PENELITIAN**

Studi ini dilakukan pada cabang PT. BFI Finance Indonesia Tbk, yang berada di Jl. Pucang Anom Timur 15a Surabaya. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 15 orang. Untuk teknik pengambilan sampel digunakan teknik sensus dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Pada studi ini analisis data yang digunakan adalah dengan regresi linear berganda. Selain itu studi ini melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Variabel bebas pertama pada studi ini adalah Program kesehatan dan keselamatan. Program kesehatan dan keselamatan merupakan kondisi dan faktor-faktor yang berdampak pada kesehatan karyawan, personel kontraktor, pekerja kontrak, tamu serta orang lain yang berada di tempat kerja (Balandatu, 2000). Indikator program kesehatan dan keselamatan menurut Sama'mur (2005) yaitu: 1) peralatan untuk melindungi saat bekerja; 2) tempat kerja aman atau tidak berbahaya; 3) tata cara menggunakan peralatan kerja; 4) tempat kerja yang sesuai standar kesehatan; dan 5) pencahayaan di tempat kerja.

Variabel bebas kedua adalah etos kerja. Etos Kerja menurut Tanjung (2002) adalah jiwa atau watak seseorang dalam melakukan tugasnya yang dipancarkan keluar. Indikator etos kerja menurut Asifudin (2004) yaitu: 1) efisien; 2) teratur; 3) rajin; 4) disiplin/tepat waktu; 5) jujur dan teliti; 6) ketulusan dan percaya diri; 7) rasional dalam mengambil keputusan dan tindakan; 8) hemat; 9) gesit dalam memanfaatkan kesempatan; 10) energik; 11) bersedia menerima perubahan; 12) mampu bekerjasama dan memiliki visi jauh ke depan.

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kredit bermasalah. Kredit bermasalah merupakan kredit yang memiliki kategori kolektibilitas diluar kolektibilitas kredit lancar serta kredit dengan perhatian khusus. Berarti kredit bermasalah mencakup kredit kurang lancar, diragukan dan macet (Leon dan Ericson, 2007). Indikator kredit bermasalah menurut Mahmoodin (2002) yaitu: 1) kurang lancar; 2) diragukan; 3) macet. Selanjutnya dibuat kuesioner dan disebarakan kepada 15 responden. Hasil kuesioner akan diolah menggunakan SPSS.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelumnya dilakukan uji validitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat akurasi suatu alat tes melakukan kegunaan ukurnya. Pada penelitian ini uji validitas untuk variabel yang diteliti dinyatakan valid. Uji reliabilitas dari variabel etos kerja dinyatakan reliabel. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja juga menunjukkan reliabel. Untuk variabel kredit bermasalah juga menunjukkan hasil reliabel. Sehingga seluruh variabel yang diteliti pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Dari hasil analisis untuk regresi linear berganda didapatkan hasil  $Y = 43,615 + 0,241X_1 + 0,683X_2$ . Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa jika nilai  $X_1$  dan  $X_2$  sama dengan nol, dalam arti perusahaan tidak melaksanakan program pada kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta karyawan tidak mempunyai etos kerja, maka kredit bermasalah yang diselesaikan karyawan sebesar 43,615.

Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,241 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kredit bermasalah, dalam arti bahwa peningkatan program kesehatan dan keselamatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian penagihan sehingga bisa menurunkan kredit bermasalah. Apabila perusahaan meningkatkan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sebesar 1 kali, maka kredit bermasalah yang diselesaikan karyawan akan meningkat sebesar 0,241.

Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,683 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara etos kerja karyawan terhadap kredit bermasalah yang diselesaikan karyawan, artinya etos kerjanya sebesar 1 kali, maka akan diikuti dengan meningkatnya kredit bermasalah yang diselesaikan sebesar 0,683.

Berdasarkan uji t untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan nilai signifikan 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kredit bermasalah. Hasil ini karena nilai signifikan di bawah 0,05. Selanjutnya nilai signifikansi untuk variabel etos kerja adalah 0,014 atau di bawah nilai sebesar 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kredit bermasalah secara parsial.

Berdasarkan hasil analisis data dengan membandingkan antara statistik F hitung dengan statistik F tabel, F hitung sebesar 53,157 > F tabel sebesar 3,058 karena F hitung didapatkan lebih besar dari F tabel, sehingga  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima. Hasil ini dapat disimpulkan yaitu

program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan etos kerja karyawan berpengaruh terhadap kredit bermasalah yang diselesaikan secara bersama.

## **PENUTUP**

Setelah dilakukan penelitian serta analisa dari hasil penelitian tersebut maka diperoleh hasil program kesehatan dan keselamatan kerja serta etos kerja memengaruhi kredit bermasalah yang diselesaikan secara parsial. Secara simultan pengaruh faktor program kesehatan dan keselamatan kerja serta etos kerja karyawan berpengaruh terhadap kredit bermasalah yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan atas kesimpulan hasil analisa di atas peneliti dapat memberikan beberapa saran kepada perusahaan yang mungkin akan berguna bagi perusahaan. Untuk dapat mewujudkan visi perusahaan, maka perusahaan harus mampu memenangkan persaingan yang dapat ditempuh dengan pelayanan nasabah yang baik sehingga mampu memberikan kepuasan, keamanan dan menjaga kepercayaan nasabah. Untuk dapat memenangkan persaingan ini perusahaan harus dapat meningkatkan pelayanan sehingga mampu memenuhi keinginan dan juga sebanding dengan pengorbanan yang diberikan nasabah.

Peningkatan pelayanan ini dari segi sumber daya manusia, sebaiknya perusahaan menetapkan satu kebijakan yang dapat memperkecil tingkat absensi karyawan. Sebab kita ketahui pada bab sebelumnya bahwa angka absensi karyawan rata dalam setiap hari mencapai di atas 1%. Dengan minimnya jumlah karyawan yang absen ini nantinya akan mampu mendorong karyawan untuk mengurangi kredit bermasalah sehingga nilai defect dapat mencapai titik yang baik sebagaimana diharapkan manajemen.

Dari segi kesehatan karyawan, perusahaan seharusnya lebih jeli lagi memperhatikan, sebab dengan jumlah rata kunjungan pasien ke klinik pada angka rata-rata di atas 3 orang tiap bulan, merupakan jumlah yang tinggi. Dari hal ini, maka perusahaan tidak boleh tinggal diam dalam memperhatikan tingkat karyawan. Dengan kesehatan yang baik, maka kerja karyawan akan semakin baik pula.

Dari segi keselamatan karyawan, perusahaan seharusnya memberikan asuransi jiwa dan Jamsostek mengingat tingginya resiko karyawan bagian penagihan, karena dengan program tersebut akan semakin meningkatkan etos kerja sehingga mampu menyelesaikan kredit bermasalah dengan jumlah yang lebih banyak.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga. (1992). Psikologi Kerja. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arthesa, A. (2006). Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Asifudin, A. (2004). Etos Kerja Islami, Universitas Muhammadiyah Press, Surakarta.

- Balandatu, Kini, (2000). Identifikasi Kecelakaan Kerja Proyek Konstruksi dan Analisis Biaya Kecelakaan Kerja Proyek Konstruksi di Sulut, Skripsi, Fakultas Teknik Unsrat, Manado.
- Darmawan, D. (2007). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pustakamedia Daya, Bandung.
- Khasanah, H. (2004). Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi, Harapan Utama, Yogyakarta.
- Khasanah, H., S. Arum, D. Darmawan. (2010). Pengantar Manajemen Bisnis. Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Leon, B. & S. Ericson. (2007). Manajemen Aktiva Pasiva Bank Non Devisa. Grasindo. Jakarta.
- Mahmoeddin, A. (2002). Melancak Kredit Bermasalah. Pustaka Sinar Harapan. Jakarta
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyadi. (2008). Sistem Akuntansi. Salemba Empat. Jakarta.
- Nasution, M. (2001). Manajemen Mutu Terpadu, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional, PT. Bumi Angkasa, Jakarta.
- Smith, Roy C. & Ingo Walter. (2003). Global banking. Second Edition. Oxford University Press, Inc. New York.
- Sinamo, J. (2005). 8 Etos Kerja Profesional. PT Spirit Mahardika. Jakarta.
- Suma'mur, PK, (1996), Ergonomi Untuk Produktifitas Kerja, Yayasan Mas Agung, Jakarta.
- Tasmara, (2004), Keselamatan Kerja dan Pengolahan Kecelakaan, Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Undang-undang no. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Jakarta.
- Wahyudi, I, D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan & N. Damayanti. (2006). Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 4 No. 2, November, 95-108.