

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan dalam menjalankan suatu bisnis membutuhkan berbagai macam sumber daya, seperti modal, dan material. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja . Keselamatan menurut Mondy (2019:17) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugiaan alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Menurut Mangkunegara (2011:22), “Kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya”. Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, melindungi pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan, penempatan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja disesuaikan dengan kapabilitas

fisiologi, psikologinya, dan disimpulkan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya. Karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisiensi. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan secara periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja dan peraturan pelaksanaannya pada Permen No.4/MEN/87 pasal 2 mewajibkan perusahaan mempunyai Ahli K3 agar pelaksanaan K3 di tempat kerja berjalan optimal. Dan bukan hanya itu saja sebenarnya sudah banyak hukum lainnya yang mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Seperti UU No.7 Tahun 1981 tentang wajib lapor Ketenagakerjaan, UU No.3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, UU No.23 Tahun 1992 tentang Kesehatan (mengatur kesehatan kerja) UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap buruh/pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dengan menerapkan sistem Manajemen

K3 di perusahaan dan sanksi pidana bagi perusahaan yang melanggar K3 di sertai dengan berbagai peraturan-peraturan Menteri yang dituangkan dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama yang artinya mengusahakan tercapainya nihil kecelakaan kerja(zero accident) ditempat kerja.

Perusahaan menerapkan konsep Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) guna menciptakan lingkungan yang kondusif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Munandar, 2014:71). Praktek kesehatan dan keselamatan kerja yang baik akan menjamin karyawan dalam aktivitasnya. Jaminan tersebut membuat karyawan merasa aman dalam segala kegiatan sehingga meningkatkan produktivitas. Konsep Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) biasanya dikenal dalam satu kesatuan praktek, namun pada kenyataannya faktor pembentuk dari kesehatan kerja dan keselamatan kerja memiliki banyak perbedaan, sehingga penting untuk memperhatikan detail dari praktek kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Praktek Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit sementara dan tidak bisa bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat. Oleh sebab itu, perlu sistem pemberian kompensasi akibat kecelakaan dan penyakit kerja karena itu akan menumbuhkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja

merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Untuk itu kesadaran mengenai pentingnya Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) harus selalu digugah, diingatkan, serta dibudidayakan dikalangan para pekerja. Pemahaman dan pelaksanaan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) diperusahaan sangat diperlukan, terutama dalam perbaikan syarat-syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja, guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, perlu pemahaman dan pelaksanaan keselamatan kesehatan kerja (K3) secara baik dan benar.

Perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu faktor terpenting yaitu Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) harus diperhatikan dan diterapkan pada PT. Suryamas LestariPrima, karena perusahaan ini bergerak di bidang industri mebel maka masalah keselamatan kesehatan kerja para karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sekarang ini, masalah keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja.

PT. Suryamas LestariPrima merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang meubel. PT Suryamas LestariPrima telah berdiri selama kurang lebih 34 tahun (10 Agustus 1988). Perusahaan ini berlokasi di Jl. Malaka No. 40 Medan dengan produksi berada di Jl. Batang Kuis KM 5.5 Desa Dalu XA No.18 Tanjung Morawa. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam sebuah industri ,begitu juga pada PT. Suryamas LestariPrima.

Kinerja karyawan yang kurang optimal dapat berimbas adanya ketidakmaksimalan produksi dan produktivitas produksi.

PT. Suryamas LestariPrima, salah satu perusahaan yang memiliki tingkat pekerja dengan menggunakan peralatan berat dan moderen, dimana mesin dan peralatan tersebut selalu digunakan untuk membuat solid door dan moulding yang merupakan produksi utama pada PT. Suryamas LestariPrima. Dengan mesin dan peralatan yang tingkat kecelakaan yang tinggi. Perusahaan mempekerjakan banyak tenaga kerja, dengan adanya berbagai tuntutan tentang masalah keselamatan kerja dan kesehatan kerja , maka perusahaan harus dapat memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan pada karyawan dengan melakukan program-program tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Kecelakaan kerja berhubungan dengan hubungan kerja di perusahaan. Kecelakaan kerja terjadi pada umumnya disebabkan oleh karyawan yang tidak memenuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Misalnya dalam hal kurangnya tingkat kesadaran penggunaan alat pelindung diri (APD) serta masih kurangnya pengetahuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk menghasilkan produktivitas yang efektif.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Suryamas LestariPrima”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya pengetahuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja
2. Kinerja karyawan belum optimal
3. Tingkat kesadaran penggunaan alat pelindung diri masih kurang.
4. Penerapan dan kesadaran keselamatan dan kesehatan kerja masih belum tinggi.
5. Kurang maksimalnya fasilitas kerja pada PT. Suryamas LestariPrima agar kinerja pegawai meningkat.

## **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan kemampuan analisis, biaya, waktu dan untuk memperjelas penelitian ini, maka penulis membatasi masalah ini tentang “keselamatan, kesehatan kerja dan kinerja”.

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Suryamas LestariPrima.
2. Bagaimana pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Suryamas LestariPrima.
3. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Suryamas LestariPrima.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Suryamas LestariPrima.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Suryamas LestariPrima.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Suryamas LestariPrima.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi harapan dari hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat antara lain:

1. Bagi penulis merupakan kesempatan untuk menerapkan teori-teori tentang sumber daya manusia khususnya mengenai keselamatan, kesehatan kerja dan kinerja karyawan, kemudian membandingkan dengan prakteknya sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.
2. Bagi PT. Suryamas LestariPrima sebagai bahan masukan dalam tindakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Bagi akademik sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara, khususnya program studi Strata-1 Manajemen.

4. Bagi peneliti lain sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoretis**

##### **2.1.1 Keselamatan Kerja**

###### **a. Pengertian Keselamatan Kerja**

Suatu perusahaan harus mampu melindungi para karyawan yang bekerja diperusahaannya dan salah satunya dengan penerapan keselamatan kerja. kerja Keselamatan menurut Mondy (2019:17) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Menurut Wibowo (2012:28) keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Suparyadi (2015:44) mengemukakan bahwa “Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan.”

Keselamatan kerja menurut Mathis dan Jackson (2012:12) adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas. Adapun unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktifitas.

Menurut Rivai (2014:25), keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang tersedia dalam perusahaan. Jackson, *et al.*(2011:44) Keselamatan dan kesehatan tempat kerja (*workplace safety and health*) merupakan suatu kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

#### **b. Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja**

Setiap perusahaan industri harus memberikan standar keselamatan kesehatan kerja agar karyawan bekerja dengan nyaman dan aman. Menurut Wirawan (2015:25) terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain alasan moral, hukum, dan ekonomi:

##### 1) Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja

melaksanakan itu untuk membantu dan memperingan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarga.

## 2) Hukum

Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan.

## 3) Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungannya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

Alasan-alasan di atas mengharuskan setiap perusahaan harus menerapkan standar keselamatan kesehatan kerja, agar perusahaan dan karyawan memiliki keuntungan yang adil.

### **c. Tujuan Keselamatan Kerja**

Setiap kegiatan perusahaan memiliki tujuan tertentu untuk meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Dengan begitu, perusahaan harus

menjunjung tinggi keselamatan kesehatan kerja karyawan. Menurut Rachmawati (2018:26), tujuan manajemen keselamatan kerja adalah:

- 1) Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas.
- 2) Sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan, dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja.

Menurut Rivai (2014:41), tujuan keselamatan kerja sebagai berikut:

- 1) Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif.

- 2) Kerugian lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak sehat

Jumlah biaya yang besar seing muncul karena ada kerugian-kerugian akibat kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian menderita penyakit-penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan.

Selain memperhatikan keuntungan perusahaan yang akan dicapai, sebuah perusahaan juga harus memperhatikan mengenai keselamatan dan kesehatan para karyawannya guna memperlancar jalannya operasional perusahaan.

#### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja**

Keberhasilan pelaksanaan keselamatan kesehatan kerja dapat dipengaruhi dari berbagai faktor. Menurut Sedarmayanti (2011:20), faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

##### 1) Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari. Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.

##### 2) Air minum dan kesehatan

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.

##### 3) Urusan ruang kerja

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

4) Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat “keadaan kerja yang tidak tertahan”.

5) Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terus-menerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.

6) Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datang dari manusia. Upaya ke arah itu terlampau beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

7) Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran

merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain. Pencegahan senantiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik. Manajemen dan pengawas hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.

8) Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energy berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

9) Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

Mitrani (2015:37), berpendapat bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat dicapai, jika unsur- unsur yang mendukung, yaitu:

- 1) Adanya dukungan dari pimpinan puncak
- 2) Ditunjuknya direktur keselamatan
- 3) Rekayasa pabrik dan kegiatan yang aman
- 4) Diberikannya pendidikan bagi semua karyawan untuk bertindak aman
- 5) Terpeliharanya catatan-catatan tentang kecelakaan
- 6) Menganalisis penyebab kecelakaan
- 7) Kontes keselamatan
- 8) Melaksanakan peraturan

Apabila perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang telah dijelaskan diatas, maka penerapan keselamatan kesehatan kerja (K3) dapat berjalan dengan baik untuk menjaga keamanan karyawan dalam bekerja.

#### **e. Indikator Keselamatan Kerja**

Indikator Keselamatan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Dewi (2006:17) dalam Triwulan Sari (2015:1757) Kerja sebagai berikut:

1. Pemahaman penggunaan alat keamanan
2. Kelengkapan alat perlindungan diri
3. Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan
4. Kejelasan petunjuk penggunaan peralatan keselamatan
5. Perhatian perusahaan terhadap aspek keselamatan karyawan

## 2.1.2 Kesehatan Kerja

### a. Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Menurut Mangkunegara (2011:22), “Kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya”. Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, melindungi pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan, penempatan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologi, psikologinya, dan disimpulkan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya.

Kesehatan kerja menurut Panggabean (2012:113), kesehatan kerja di bagi menjadi dua, yaitu:

#### 1) *Physical Health* :

- a) *Preplacement physical examinations* (pemeriksaan jasmani prapenempatan).
- b) *Periodic physical examinations for all key personnel*(pemeriksaan jasmani secara berkala untuk personalia)

- c) *Voluntary periodic physical examinations for all key personnel* (pemeriksaan jasmani secara berkala secara sukarela untuk personalia)
- d) *A well-equipped and staffed medical dispensary* (klinik medis yang mempunyai staf dan perlengkapan yang baik)
- e) *Availability of trained industrial hygienists and medical personnel* (tersedianya personalia medis dan ahli hygiene industry yang terlatih)
- f) *Systematic and preventive attention devoyed to industrial stresses and strains* (perhatikan yang sistematis dan preventif yang dicurahkan pada tekanan dan ketegangan industrial)
- g) *Periodic and systematic inspections of provisions for propersanitation* (pemeriksaan-pemeriksaan berkala dan sistematis atas ketentuan untuk sanitasi yang tepat).

2) *Mental Health* :

- a) *Availability of psychiatric specialist and instructions* (tersedianya penyuluhan kejiwaan dan psikiater).
- b) *Cooperation with outside psychiatric specialist and instructions* (kerja sama dengan spesialis dan lembaga-lembaga psikiater dari luar organisasi)
- c) *Education of company personnel concerning the nature and importance of the mental health problem* (pendidikan personalia perusahaan sehubungan dengan hakikat dan pentingnya masalah kesehatan mental)
- d) *Development and maintenance of aproper human relations program* (pengembangan dan pemeliharaan program hubungan kemanusiaan yang tepat).

### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja**

Menurut Hadiningrum (2013:31), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesehatan yaitu :

#### 1) Beban Kerja.

Beban kerja adalah kewajiban seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang melakukannya, dan beban tersebut dapat berupa beban fisik, mental, dan sosial hingga batasan tertentu. Seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja, maka penempatan tenaga kerja harus pada pekerjaan yang tepat. Ketepatan tenaga kerja meliputi kecocokan pengalaman, keterampilan, motivasi, dan lain-lain. Kesehatan kerja membantu mengurangi beban kerja dengan modifikasi cara kerja atau perencanaan mesin serta alat kerja. Salah satu contoh beban kerja yang berupa fisik pada saat seseorang memikul atau menjingjing suatu barang dapat dikurangi dengan penggunaan kereta dorong.

#### 2) Beban Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang mendukung terlaksananya suatu pekerjaan. Terdapat 5 faktor penyebab beban tambahan lingkungan kerja yang merupakan penyebab penyakit akibat kerja, yaitu :

- a) Faktor fisik yang meliputi penerangan, suhu udara, kelembapan, suara, radiasi dan getaran.
- b) Faktor kimia yang berupa gas, uap, debu, kabut, asap, cairan dan benda padat.

- c) Faktor biologi yang berupa gangguan dari virus, serangga, jamur, parasit dan lain-lain.
  - d) Faktor fisiologi yang berupa cara kerja, konstruksi mesin/barang dan sikap.
  - e) Faktor psikologi yang meliputi suasana kerja, hubungan dengan teman kerja, atau hubungan dengan atasan, dan pemeliharaan kerja.
- 3) Kapasitas Kerja.

Kapasitas kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kondisi dan keadaan. Adapun kapasitas kerja tergantung pada keterampilan, kesegaran jasmani, gizi, jenis kelamin, usia, ukuran tubuh dan motivasi. Apabila keseimbangan antar faktor-faktor di atas tidak menguntungkan maka terjadi keadaan labil bagi tenaga kerja dan akan berakibat gangguan daya kerja, kelelahan, gangguan kesehatan, bahkan penyakit, cacat dan kematian

### **c. Indikator Kesehatan Kerja**

Menurut Manullang (2016:87) dimensi dan indikator kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja secara Medis Lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:
  - a. Kebersihan lingkungan kerja
  - b. Sistem pembuangan sampah dan limbah.
2. Sarana Kesehatan Karyawan Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari karyawan, dapat dilihat dari:

- a. Penyediaan air bersih.
  - b. Sarana kamar mandi.
3. Pemeliharaan Kesehatan Karyawan Upaya-upaya dari perusahaan untuk menjaga kesehatan dari karyawan, dapat dilihat dari:
- a. Pelayanan kesehatan karyawan.
  - b. Pemeriksaan kesehatan karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu usaha dan aturan untuk menjaga kondisi karyawan dari keadaan ataupun kejadian yang merugikan kesehatan karyawan, baik secara fisik, mental maupun sosial sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

### **2.1.3 Kinerja**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Winardi (2014:131) bahwa “Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja ke tahap yang lebih baik dari yang dicapai sebelumnya”. Dalam meningkatkan kinerja pegawai seorang pimpinan dapat melakukannya dengan memotivasi bawahannya. Seorang pimpinan tidak semata-mata bertujuan untuk mencapai keuntungan demi keuntungan itu sendiri, tetapi karena ia mempunyai keinginan yang kuat untuk berprestasi. Keuntungan atau laba hanyalah suatu ukuran sederhana yang menunjukkan seberapa baik pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi tidak sepenting tujuan itu sendiri.

Mengenai pengertian kinerja, Dharma (2011:1) menyatakan bahwa :  
“Kinerja adalah suatu yang dihasilkan atau yang diberikan seseorang atau

sekelompok orang. Dalam pengertian ini kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang atau beberapa orang secara bersama-sama dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu”.

Berdasarkan pengertian di atas pengertian tersebut maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan gabungan dari kemampuan dan minat pekerja, peran serta motivasi seorang pekerja juga menentukan kinerjanya. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut semakin besarlah kinerja pegawai tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2011: 67):

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

2) Ketrampilan (*skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki pegawai. Seperti ketrampilan konseptual (*Conseptual Skill*), ketrampilan manusia (*Human Skill*), dan Ketrampilan Teknik (*Technical Skill*).

3) Kemampuan (*ability*)

Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

4) Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi sebaiknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Dharma (2011:7) menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- 1) Faktor individual, terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
- 2) Faktor Psikologis, terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi.
- 3) Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan penghargaan struktur dan job design.

Dharma (2011:9) menyebutkan kinerja inividu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja pegawai akan tercapai apabila didukung oleh atribut

individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan perusahaan. Dengan kata lain kinerja pegawai merupakan hasil dari:

- 1) Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu dan faktor psikologis.
- 2) Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
- 3) Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu.

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal (Siagian, 2013:17). Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja pegawai baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan jika pegawai mempunyai kinerja yang buruk disebabkan karena orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Sedangkan penilaian kerja menurut Mangkunegara (2011:419) penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan pegawai berdasarkan sasaran, standar kriteria yang ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan dalam organisasi.

Mangkunegara (2011:421) menyebutkan manfaat yang diperoleh dari penilaian atas suatu kinerja perusahaan adalah :

- 1) Mengelola operasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimal.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai seperti promosi, transfer pembelian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Agar kestabilan pegawai dapat terjamin, maka pimpinan harus selalu tanggap terhadap tujuan daripada pegawainya yang harus diselaraskan dengan tujuan dan kemampuan dari perusahaan tersebut. Di samping itu ada baiknya jangan sampai pegawai melakukan tuntutan karena hak mereka tidak dipenuhi, yang mana jika hal ini terjadi akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang anggota organisasi atau perusahaan merupakan komponen penting. Sangat penting bukan saja karena ada kaitannya dengan penghasilan yang diterima oleh pegawai untuk jangka waktu tertentu. Upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia bukan merupakan upaya mudah.

Sejauhmana organisasi berhasil dalam mencapai tujuannya dan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat tergantung pada keberhasilan seorang pimpinan dan pegawai. Jika pimpinan dan pegawai tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka organisasi atau perusahaan tidak dapat mencapai tujuan. Terikatnya

kemampuan kerja manusia dengan pribadi pekerja, dengan kata lain keadaan menyebabkan bahwa individu merupakan pemikul kemampuan kerja dan merupakan sebab mengapa faktor tenaga kerja menunjukkan perbedaan-perbedaan prinsipal dibandingkan dengan kedua faktor produksi lainnya. Untuk mencapai kinerja yang maksimal syarat pertama yang harus dipenuhi adalah kesesuaian antara syarat-syarat (baik dalam arti kualitatif maupun dalam arti kuantitatif) yang ditetapkan untuk tugas-tugas yang akan dilaksanakan.

Usaha untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja dimasa yang akan datang akan lebih mungkin dilakukan apabila para pimpinan menjalankan fungsinya selaku pengawas melekat dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi pula. Salah satu fungsi organik pimpinan kiranya membuktikan bahwa penilaian mutlak dilakukan karena makna dan perannya sangat penting dalam mengambil langkah guna meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan.

### **c. Metode Penilaian Kinerja**

Menurut Foster (2011:25) penilaian kinerja dilaksanakan dalam 2 tahap utama yaitu :

- 1) Tahap persiapan terdiri dari :
  - a) Penentuan daerah pertanggung jawaban dan manager yang bertanggung jawab.
  - b) Penentuan kriteria yang dipakai untuk mengukur kinerja
  - c) Pengukuran kinerja sesungguhnya.
- 2) Tahapan penilaian terdiri dari :

- a) Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b) Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
- c) Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan atas suatu kinerja perusahaan.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti : pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, moneter, fiskal, dan harga distribusi.

Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi, tiap-tiap faktor kinerja dipengaruhi peningkatan kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Handoko (2013:241) faktor-faktor kinerja dipengaruhi oleh :

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang dilalui.
- 2) Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas/kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan pikiran dan penganalisaan.

- 5) Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.
- 6) Kesehatan, tenaga, dan stamina, untuk melihat kemampuan fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Gitosudarmono (2016:62) juga mengemukakan bahwa kebutuhan kinerja tersebut dapat dikembangkan pada orang dewasa. Orang-orang yang berorientasi pada prestasi mempunyai karakteristik-karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan, yaitu :

- 1) Menyukai pengambilan resiko yang layak (modern) sebagai fungsi keterampilan, bukan kesempatan, menyukai suatu tantangan, dan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai.
- 2) Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang telah diperhitungkan. Salah satu alasan mengapa banyak perusahaan berpindah ke program *management by objective (MBO)* adalah karena adanya korelasi positif antara penetapan tujuan dan tingkat prestasi.
- 3) Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakannya.
- 4) Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasi.

Indikator-indikator kinerja menurut menurut Dharma (2011:90) adalah :

- 1) Motivasi adalah hal-hal yang mendorong seseorang untuk berprestasi baik yang berasal dari dalam dirinya. Motivasi dalam diri diperoleh dari dalam diri

sendiri. Dorongan dari luar dapat berupa motivasi yang diberikan keluarga, pimpinan, maupun rekan kerja.

- 2) Jangkauan adalah ruang lingkup pekerjaan, dalam arti apakah lapangan pekerjaan yang diberikan hanya mengenai satu masalah sehingga membosankan atautkah mencakup pekerjaan yang sangat luas, sehingga ada cukup banyak kesempatan untuk berprestasi.
- 3) Kecakapan adalah kemampuan seseorang yang dinilai dari pendidikan, keahlian dan keterampilan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kecakapan (*ability*) melekat pada diri seseorang dan terlihat dari hasil kerjanya.
- 4) Sarana kerja adalah peralatan, media atau alat yang dipakai untuk bekerja maupun mendukung pekerjaan seorang pegawai yang berupa gedung perkantoran dan seluruh perlengkapannya atau peralatan yang dipakai dalam bekerja”.

#### **d. Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (2006:260) mengemukakan bahwa indikator mengenai pengukuran kinerja karyawan terdapat 5 indikator, yaitu :

##### 1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerja yang dihasilkan demi kesempurnaan tugas terhadap keterampilan serta kemampuan karyawan

##### 2) Kuantitas

Merupakan jumlah hasil yang dihasilkan dinyatakan dalam suatu istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### 3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### 4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya manusia (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja ini juga dapat disebut sebagai suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaannya.

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Menurut Wibowo (2012:102) terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

#### 1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

#### 2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dapat dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama atasan dan bawahan.

### 3) Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

### 4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

### 5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang

mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapus tindakan yang mengakibatkan disintesis.

7) Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Dari berbagai kriteria di atas, maka dapat dipahami bahwa tujuan pengukuran kinerja adalah untuk memberikan bukti apakah hasil kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan telah tercapai atau belum.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian

1.	Suci Ariningtyas (2019)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departement Supply Management	Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda uji t menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signivikasi 0.001 dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan dengan nilai signivikasi 0.234. berdasarkan uji f dapat diketahui bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja (k3) secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Liana Ambarsari (2015)	Pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Total Bangun	1. Lingkungan kerja dengan tingkat signifikansi 0,884 lebih besar daripada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka dinyatakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

		Persada Tbk	<p>karyawan. Berarti hipotesis yang diduga menyatakan “ lingkungan kerja berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap kinerja” tidak dapat terbukti.</p> <p>2. Variabel keselamatan kesehatan kerja dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi (<math>\alpha</math>) sebesar 0,05 maka dinyatakan berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis awal yang diduga “ keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan” dinyatakan terbukti.</p>
--	--	-------------	--

			<p>3. Variabel lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja dinyatakan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai probabilitasnya 0,000 jauh lebih kecil dari pada 0,05. Sehingga hipotesis awal yang menyatakan “lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan” dinyatakan terbukti.</p>
3.	Prasetyo Harvy Budihardjo (2017)	Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas	<p>1. Secara simultan ditunjukkan bahwa variabel <i>independent</i> Keselamatan kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara positif</p>

		<p>Karyawan Pada PT. Air Manado</p>	<p>dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y) pada PT. Air Manado.</p> <p>2. Secara parsial ditunjukkan bahwa variabel Kesehatan kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y) pada PT. Air Manado. Untuk variabel Keselamatan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y) pada PT. Air Manado.</p> <p>3. Berdasarkan <i>Adjusted R Square</i> adalah 0,475 atau 47,5% berarti variabel <i>dependent</i> Produktivitas karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh</p>
--	--	-------------------------------------	--

			<p>Keselamatan kerja (X1), Kesehatan kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) karyawan sebesar 47,5%, sedangkan sisanya sebesar 52,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dalam penelitian ini.</p>
4.	Elphiana E.G. (2017)	<p>Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih</p>	<p>1. Berdasarkan nilai <i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i> yang lebih besar dari 0,60. Selanjutnya diperoleh nilai R Square / koefisien determinasi ialah sebesar 0,727 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan (variabel Y) dapat dipengaruhi tapi pengaruh yang cukup kuat oleh keselamatan dan kesehatan kerja (variabel X) dengan sebesar 72,7%, sedangkan</p>

			<p>27,3% (100% - 72,7%)</p> <p>sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian, misalnya bekerja sesuai target, pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, tidak ada kecelakaan dilingkungan kerja, dan jadwal kerja yang tepat waktu.</p> <p>2. Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari tingkat signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari <math>\alpha = 0.05</math> (<math>0.000 &lt; 0.05</math>). Hal ini berarti ada pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Pertamina EP</p>
--	--	--	--

			Asset 2Wilayah Prabumulih
5.	N Nurlaela (2019)	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pulau Lemon Manokwari	Menunjukkan bahwa kedua keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0.003 dan 0.002. Dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja disarankan agar para karyawan dapat menaati peraturan perusahaan.
6.	Ikrar Aji Risandi (2021)	Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Panen Kelapa Sawit pada PT. Pratama Argo Sawit Terusan	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Terhadap kinerja karyawan. Uji t untuk keselamatan dan Kesehatan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, pada uji F di dapatkan nilai F hitung sebesar 183,387.dari f tabel 3.81 yang berarti bahwa pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ keselamatan kerja

			<p>(X1) Kesehatan Kerja (X2) secara simultan /bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai Koefisien determinasi 93,8%. Hal ini berarti bahwa pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan 93,8%. Sedangkan 6,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.</p>
--	--	--	--

Sumber : Liana Ambarsari (2015), Prasetyo Harvy Budihardjo (2017), Elphiana E.G. (2017), N Nurlaela (2019), Ikrar Aji Risandi (2021) yang diolah oleh peneliti.

Penelitian sebelumnya sudah menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, tetap saja penelitian ini menarik untuk dilakukan karena setiap perusahaan mempunyai kondisi sosial yang berbeda-beda dan tidak ada yang sama persis dengan yang lainnya. Untuk itu, penelitian ini dilakukan bukan saja untuk memperkuat hasil studi-studi sebelumnya, namun juga untuk memberikan hasil analisis data yang lebih baru daripada penelitian sebelumnya.

### **2.3 Kerangka Konseptual.**

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah.

#### **1. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Suparyadi (2015:44) “ Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan.” Keselamatan kerja sangat penting kontribusinya berkaitan dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan berupa keselamatan kerja yang dapat menimbulkan perasaan aman dalam bekerja. Dengan demikian akan menciptakan kinerja yang baik pada karyawan sehingga produktivitas pada karyawan akan meningkat.

#### **2. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Meggison Dalam Taryaman (2016:137) “ Kesehatan kerja adalah suatu kondisi yang bebas dari gangguan fisik dan psikis yang di sebabkan oleh lingkungan pekerjaan. Dengan meningkatka keselamatan kerja pada karyawan memberikan fasilitas kesehatan kerja berupa adanya pelayanan kesehatan secara berkala dan fasilitas-fasilitas kesehatan yang memadai akan dapat menimbulkan perasaan aman didalam bekerja akan berdampak positif pada pekerjaan. Dengan demikian memberikan kemanan dan fasilitas kesehatan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

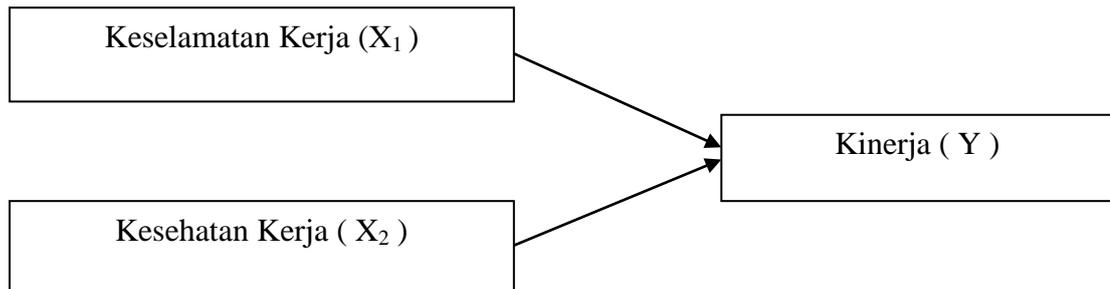
### **3. Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2014:69), “Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja. Untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan peningkatan program Kesehatan dan keselamatan Kinerja Karyawan”. Menurut Hasibuan (2014:65), “ Indikator kesehatan dan keselamatan kerja (K3) keadaan dan kondisi karyawan, perlindungan karyawan serta mesin dan peralatan”. Menurut Hasibuan (2014:61), “Karyawan merupakan bagian dari organisasi atau perusahaan perlu ditingkatkan kinerjanya sebagai *feed back* dari perusahaan untuk tetap menjaga dan mengikat dari pada karyawan agar tetap bergabung dalam perusahaan tersebut. Individu sebagai karyawan memerlukan perhatian yang baik dalam kerjanya”. Dengan diperhatikannya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka karyawan dapat bekerja dengan aman sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja serta meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1.**

**Kerangka konseptual**



Sumber : Hasil Pengolahan Data

Penelitian ini mengungkapkan pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh pada Kinerja karyawan PT. Suryamas LestariPrima. keselamatan kerja dan kesehatan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

Antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja dengan kinerja memiliki suatu hubungan yang tidak dapat dipisahkan pada PT. Suryamas Lestari Prima. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil kerja dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur.

Dengan demikian secara konsep dapat disebutkan bahwa ada pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suryamas LestariPrima.

## 2.4 Hipotesis

Hipotesa adalah rumusan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksudkan sebagai tuntutan sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang sebenarnya. Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka konseptual di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryamas LestariPrima.
2. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryamas LestariPrima.
3. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Suryamas LestariPrima.